UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
FACULDADE DE MEDICINA

Rosana Maria Barreto Colichi

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FUNCIONALIDADE FAMILIAR EM TRABALHADORES DE UNIDADE ADMINISTRATIVA DE UNIVERSIDADE PÚBLICA DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Dissertação apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Campus de Botucatu, para obtenção do título de Mestra em Enfermagem.

Orientadora: Profª Drª Regina Célia Popim
Co-Orientadora: Profa. Dra. Silvana Andrea Molina Lima

Botucatu
2016

Rosana Maria Barreto Colichi

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FUNCIONALIDADE FAMILIAR EM TRABALHADORES DE UNIDADE ADMINISTRATIVA DE UNIVERSIDADE PÚBLICA DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Dissertação apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Campus de Botucatu, para obtenção do título de Mestra em Enfermagem.

Orientadora: Profª DrªRegina Célia Popim
Co-Orientadora: Profa. Dra. Silvana Andrea Molina Lima

Botucatu
2016

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA SEÇÃO TÉC. AQUIS. TRATAMENTO DA INFORM.
DIVISÃO TÉCNICA DE BIBLIOTECA E DOCUMENTAÇÃO - CÂMPUS DE BOTUCATU - UNESP
BIBLIOTECÁRIA RESPONSÁVEL: ROSEMEIRE APARECIDA VICENTE-CRB 8/5651

Colichi, Rosana Maria Barreto.
Qualidade de vida no trabalho e funcionalidade familiar em trabalhadores de unidade administrativa de universidade pública do interior de São Paulo / Rosana Maria Barreto Colichi. - Botucatu, 2016

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Medicina de Botucatu
Orientador: Regina Célia Popim
Coorientador: Silvana Andrea Molina Lima
Capes: 90000005

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Enfermeiros - Satisfação no trabalho. 3. Família e trabalho. 4. Estudos transversais. 5. Pesquisa quantitativa.

Palavras-chave: Família; Funcionalidade familiar; Qualidade de vida no trabalho.

ROSANA MARIA BARRETO COLICHI

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FUNCIONALIDADE FAMILIAR EM TRABALHADORES DE UNIDADE ADMINISTRATIVA DE UNIVERSIDADE PÚBLICA DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Dissertação apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - UNESP, para obtenção do título de Mestra em Enfermagem

Orientadora: ProfªDrªRegina Célia Popim
Co-Orientadora: Profa. Dra. Silvana Andrea Molina Lima

Botucatu
2016

ROSANA MARIA BARRETO COLICHI

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FUNCIONALIDADE FAMILIAR EM TRABALHADORES DE UNIDADE ADMINISTRATIVA DE UNIVERSIDADE PÚBLICA DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Dissertação apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - UNESP, para obtenção do título de Mestra em Enfermagem.

Orientadora: Profª Drª Regina Célia Popim
Co-Orientadora: Profa. Dra. Silvana Andrea Molina Lima

Banca examinadora

_____

Profª Drª Silvana Andrea Molina Lima

Universidade Estadual Paulista - UNESP

_____

Profa. Dra. Wilza Carla Spiri

Universidade Estadual Paulista - UNESP

_____

Profa. Dra. Cleide Carolina da Silva Demoro Mondini

Universidade de São Paulo - USP

Botucatu, _____ de _____de_____.

À minha família

Agradecimentos

A Deus, pela vida e pelos talentos recebidos.

À professora orientadora Dra. Regina Célia Popim pela confiança depositada.

À professora coorientadora Dra.Silvana Andrea Molina Limapela orientação recebida.

À coordenadora da pós-graduação de Enfermagem professora Dra. Silvia Cristina Mangini Bocchipelo apoio e auxílio.

Aos meus pais, Sidnei Alves Barreto e Cecília Tereza Mioni Barreto, por me fazerem quem eu sou.

Ao meu marido Sandro Celso Colichi, pelo amor e apoio.

À minha filha Ana Beatriz Colichi, por me ensinar a aprender sempre.

À professora Dra. Silvana Artiolli Schelini, por me fazer acreditar que eu era capaz.

Ao Mestre Hélio Rubensde Carvalho Nunes, pela análise estatística dos resultados obtidos.

Às bibliotecáriasDarcila de Fátima Bozoni e Marluci Betini pelo auxílio no levantamento bibliográfico, a Rosemeire Aparecida Vicente pela elaboração da ficha catalográfica e Luciana Pizzani pela revisão das referências.

Aos servidores da Divisão de Administração da Faculdade de Medicina da UNESP – Campus de Botucatu pela participação da pesquisa do presente trabalho.

Enfim...a todos os servidores, que direta ou indiretamente participaram deste trabalho.

Coloca amor em tudo o que faz.
E tudo será bem feito.
(Cecília Tereza Mioni Barreto-minha mãe)

Faça sempre bem feito.
Pois sempre alguém verá...
Para o bem ou para o mal
Mas sempre alguém verá.
E, no futuro, o que fez no
Passado fará a diferença!
*(**Sidnei Alves Barreto-meu pai)***

Apresentação

Como administradora e tendo exercido funções de supervisão durante os mais de 23 anos de carreira no serviçopúblico, presenciei a atuação de equipes, suas dificuldades, anseios e percepções no ambiente de trabalho. Na qualidade de diretora da Divisão de Administração na Faculdade de Medicina da UNESP até o ano de 2015 e da Administração Geral do Campus de Botucatu até 2016 foi possível vivenciartanto satisfação quanto angústiasjunto aos trabalhadores, dirigindo gestores e colaboradores técnicos e administrativos. Estas questões nem sempre estão relacionadas ao saber fazer, mas sim em qual contexto e condições elas são realizadas. Observando o trabalho desses trabalhadores tenho tentado investigar os desdobramentos que essas dificuldades podem acarretar na vida e na saúde de cada um, bem como podem ser afetados pelas mesmas na realização de seu trabalho.

A gestão de pessoas e a qualidade de vida no trabalho (QVT) sempre teve destaque na minha vida profissional. Sempre me interessou entender como as pessoas gerenciam seu conhecimento no ambiente profissional, suas prioridades, suas limitações, seus anseios e como lidam com suas decepções. Mais instigante ainda é saber como um gestor pode e deve minimizar preceitos negativos, tornar sofrimento humano em atividades criativas, melhorando o ambiente e a qualidade de vida no trabalho dessas pessoas. E mais, saber se essas reflexões e ações podem refletir na melhoria da qualidade do trabalho realizado.

Ao contrário da maioria das demais áreas do conhecimento, a família é amplamente estudada na enfermagem, dada a relevante importância já sedimentada nessa área. Foi estudando o tema “família” em disciplina do curso de mestrado, que percebi a lacuna existente nas pesquisas quanto à QVT e a funcionalidade familiar, isto é, as relações sociais vividas na família daqueles trabalhadores.

Enfim, perguntas começaram a me inquietar. Afinal, quais os fundamentos da QVT? O conceito de qualidade de vida muda, de acordo com a população? A funcionalidade familiar altera a QVT? Ela pode influenciar direta ou indiretamente, positiva ou negativamente seu bem-estar no trabalho e vice-versa?

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1: INTERAÇÕES ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FAMÍLIA: REVISÃO INTEGRATIVA....15
RESUMO....16
1 INTRODUÇÃO....18
2 MÉTODOS....22
3 RESULTADOS....26
4 DISCUSSÃO....33
4.1 AS INTERAÇÕES ENTRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A FAMÍLIA....33
4.2 A FUNCIONALIDADE FAMILIAR E SUA INFLUÊNCIA NA QVT....35
5 CONCLUSÃO....39
REFERÊNCIAS....40
APÊNDICE A: RESUMO DOS ARTIGOS REVISADOS NA PRIMEIRA FASE DO ESTUDO....47
CAPÍTULO 2: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FUNCIONALIDADE FAMILIAR EM TRABALHADORES DE UNIDADE ADMINISTRATIVA DE UNIVERSIDADE PÚBLICA DO INTERIOR DE SÃO PAULO....59
RESUMO....60
1 INTRODUÇÃO....62
1.1 QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO....62
1.2 O TRABALHADOR NASCE EM UMA FAMÍLIA....63
1.3 A FUNCIONALIDADE FAMILIAR, O MODELO CALGARY DE AVALIAÇÃO E O APGAR FAMILIAR....64
1.4 OS ATRIBUTOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO....67
1.5 PERGUNTA DE PESQUISA....68
2 OBJETIVOS....69
2.1 OBJETIVO GERAL....69
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS....69
3 MÉTODOS....70
3.1 TIPO DE ESTUDO....70
3.2 LOCAL DO ESTUDO....70

3.3 POPULAÇÃO ESTUDADA....71
3.4 COLETA DE DADOS....72
3.5 ANÁLISE DOS DADOS....73
3.6 ASPECTOS ÉTICOS....74
4 RESULTADOS....75
5 DISCUSSÃO....84
5.1 ATRIBUTOS DE QVT....84
5.1.1 ATRIBUTOS APONTADOS COMO MAIS IMPORTANTES....84
5.1.1.1 Relações interpessoais (colegas e supervisores)....85
5.1.1.2 Jornada de trabalho....86
5.1.1.3 Ações de treinamento e aperfeiçoamento....87
5.1.1.4 Condições do ambiente físico....87
5.1.2 Atributos apontados como menos importantes....88
5.2 NIVEIS DE SATISFAÇÃO EM QVT....89
5.3 FUNCIONALIDADE FAMILIAR....90
5.4 QVT X FUNCIONALIDADE FAMILIAR....90
5.5 OUTROS ACHADOS....94
5.6 AMPLIANDO VISÕES....95
5.7 O PAPEL DO GESTOR NAS INSTITUIÇÕES PARA MELHORIA DA QVT....96
6 LIMITAÇÕES E AVANÇOS DO ESTUDO....98
7 CONCLUSÃO....99
REFERÊNCIAS....100
APÊNDICE B: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO....105
APÊNDICE C: QUESTIONÁRIO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 106
ANEXO B: TERMO DE APROVAÇÃO DO COMITE DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP)....109

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

FIGURA 1:FLUXOGRAMA DE SELEÇÃO DO ESTUDO.....25
FIGURA 2: MAPA DA DISTRIBUIÇÃO DOS ARTIGOS ENCONTRADOS NA PRIMEIRA FASE.....27
QUADRO 1: RELAÇÃO DOS ARTIGOS RESULTANTES DA SEGUNDA FASE.....29
QUADRO 2: MODELO CALGARY DE AVALIAÇÃO DA FAMÍLIA (MCAFC).....65
QUADRO 3: VARIÁVEIS DE AVALIAÇÃO DE ATRIBUTOS DE QVT.....67

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: NÚMERO DE ARTIGOS DISTRIBUÍDOS POR ANO DE PUBLICAÇÃO 26
TABELA 2: DISTRIBUIÇÃO DAS PUBLICAÇÕES POR LOCAL DE ESTUDO 26
TABELA 3: DISTRIBUIÇÃO DAS PUBLICAÇÕES POR TIPO DE ESTUDO.....27
TABELA 4: DISTRIBUIÇÃO DAS PUBLICAÇÕES DA PRIMEIRA FASE POR TEMA DO PERIÓDICO.....28
TABELA 5: DISTRIBUIÇÃO DAS PUBLICAÇÕES DA PRIMEIRA FASE POR TEMAS ABORDADOS 28
TABELA 6: DIMENSÕES DE QVT (N=50).....78
TABELA 7: MODELO MULTINOMIAL AJUSTADO PARA EXPLICAR A CHANCE DA QVT ESTAR “MUITO BOA” E “EXCELENTE” TENDO COM REFERÊNCIA A RESPOSTA DE QUE A QUALIDADE DE VIDA ESTÁ “RAZOÁVEL” EM FUNÇÃO DE VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS.....79
TABELA 8: MODELO MULTINOMIAL AJUSTADO PARA EXPLICAR A CHANCE DA QVT ESTAR “MUITO BOA” E “EXCELENTE” TENDO COM REFERÊNCIA A RESPOSTA DE QUE A QUALIDADE DE VIDA ESTÁ “RAZOÁVEL”, EM FUNÇÃO DOS ATRIBUTOS CONSIDERADOS MAIS IMPORTANTES PELOS FUNCIONÁRIOS.....79
TABELA 9: REGRESSÕES LOGÍSTICAS SIMPLES PARA CADA ATRIBUTO EM FUNÇÃO DO TEMPO DE UNIVERSIDADE 80
TABELA 10: NÍVEL DE FUNCIONALIDADE FAMILIAR DOS PARTICIPANTES 81
TABELA 11: REGRESSÕES LOGÍSTICAS MÚLTIPLAS PARA CADA ATRIBUTO EM FUNÇÃO DA SOCIODEMOGRAFIA 81
TABELA 12: REGRESSÕES LOGÍSTICAS MÚLTIPLAS O ATRIBUTO “JORNADA QUE PERMITE DESFRUTAR CONVÍVIO FORA DA INSTITUIÇÃO” EM FUNÇÃO DOS INDICADORES DE FUNCIONALIDADE FAMILIAR.....83

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: REPRESENTAÇÃO DA INFLUÊNCIA DA FAMÍLIA NA QVT.....32
GRÁFICO 2: PERFIL DOS PARTICIPANTES POR SEXO.....75
GRÁFICO 3: PERFIL DOS PARTICIPANTES POR ESTADO CIVIL.....75
GRÁFICO 4: PERFIL DOS PARTICIPANTES POR VÍNCULO INSTITUCIONAL.....76
GRÁFICO 5: PERFIL DOS PARTICIPANTES POR ÁREA DE TRABALHO.....76
GRÁFICO 6: PERFIL DA AMOSTRA, 2016, BOTUCATU 76
GRÁFICO 7: PERFIL DOS PARTICIPANTES POR TEMPO DE TRABALHO NA UNIVERSIDADE 77
GRÁFICO 8: PERFIL DOS PARTICIPANTES POR IDADE.....77
GRÁFICO 9: SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES EM RELAÇÃO À QVT.....78

CAPÍTULO 1: Interações entre qualidade de vida no trabalho e família: revisão integrativa

RESUMO

BARRETO COLICHI, R.M. **Interações entre qualidade de vida no trabalho e família: revisão integrativa**. 2016. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2016.

Objetivo: O presente estudo visa identificar a produção de conhecimento em periódicos nacionais e internacionais sobre as interações entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e as relações familiares. **Método:** Trata-se de revisão integrativa da literatura, realizada de 2011 a 2016, nas bases de dados: Medline, LILACS, Index Psicologia – periódicos técnico científicos, BDENF-enfermagem, SciELO.ORG, CINAHL, EMBASE, SCOPUS, PubMed e Web of Science. Foram incluídos artigos com texto completo em português, inglês e espanhol disponíveis gratuitamente nessas bases. **Resultados:** O corpus de análise constituiu-se de 83 artigos, onde 95% dos pesquisadores focaram seus estudos em: a) conceitos e dimensões; b) conflitos e equilíbrio; c) influência do trabalho na família; d) saúde; e) diagnóstico; e f) enriquecimento. **Conclusões:** Observou-se escassez de estudos sobre a influência da família e o ambiente familiar no trabalho e as possíveis correlações da QVT e a funcionalidade familiar, denotando-se necessidade de investigações futuras sobre essas duas vertentes, visando aprofundar a compreensão para melhoria da QVT nas organizações.

Palavras chave: qualidade de vida no trabalho, família, funcionalidade familiar.

ABSTRACT

BARRETO COLICHI, R.M. **Interações entre qualidade de vida no trabalho e família: revisão integrativa**. 2016. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2016.

Objective: This study aims to identify the production of knowledge in national and international journals about the interactions between quality of life at work (QWL) and family relationships. **Method**: This is an integrative review of the literature, carried out from 2011 to 2016, in the databases: Medline, LILACS, Index Psychology - scientific technical journals, BDENF-nursing, SciELO.ORG, CINAHL, EMBASE, SCOPUS, PubMed and Web Of Science. Full-text articles in Portuguese, English and Spanish were available for free in these databases. **Results:** The corpus of analysis consisted of 83 articles, where 95% of the researchers focused their studies on: a) concepts and dimensions; B) conflicts and balance; C) influence of work in the family; D) health; E) diagnosis; And f) enrichment. **Conclusions:** There was a lack of studies on the influence of the family and the family environment on the work and the possible correlations of QWL and family functionality, denoting the need for future research on these two aspects, aiming to deepen understanding for the improvement of QWL Organizations.

Keywords: Quality of life at work, family, family functionality.

1 INTRODUÇÃO

Em todas as instituições, públicas ou privadas, industriais, comerciais ou assistenciais, com ou sem fins lucrativos, sempre haverá metas, recursos e a organização interna de seus trabalhadores. Nesses locais, que chamamos de “ambientes de trabalho”, os colaboradores estarão estabelecendo rotinas, processos e relacionamentos sociais, numa interação constante com seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes, pacientes e demais grupos de pessoas.

O “trabalho” é objeto de estudo frequente de muitos pesquisadores, bem como os inúmeros fatores que podem aumentar ou reduzir a qualidade de vida das pessoas no trabalho. Há linhas de pesquisa de medicina ocupacional, ergonomia, fisioterapia, gestão, entre tantas outras.

Muito estudada ainda em campos do conhecimento como a psicologia e a sociologia, um dos principais desafios dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está em superar a fragmentação das linhas de pesquisa e a disseminação da produção em diferentes áreas do conhecimento como a administração, a saúde, o direito, a engenharia, entre tantas outras[1].

O homem busca identidade e sentido de vida no trabalho. Mais que o lucro empresarial, as metas estatísticas, a qualidade ou o atendimento à população, as pessoas desejam, além de se sustentarem financeiramente, fazer de sua ocupação fonte de satisfação e de realização pessoal. Assim, a QVT está diretamente relacionada ao bem estar do indivíduo de forma holística, atingindo todos os aspectos na vida desse trabalhador. Dada essa complexidade, o ser humano deve ser sempre avaliado de modo integral, ampliando visões inclusive para o campo social[2].

No entanto, as questões sociais são muito mais abrangentes e subjetivas do que parecem. Uma das facetas do ser humano está na importância do convívio no sistema familiar e sua percepção dessa funcionalidade. Considerando que o indivíduo é fruto de uma estrutura grupal, denominada família, essa unidade social torna-se uma das variáveis a serem estudadas. Os relacionamentos e sentimento de pertencer a um grupo advêm do processo familiar onde se aprende a estrutura grupal, base de sustentação para a convivência com outros grupos[3].

Assim como a QVT, a família também apresenta ampla diversidade de

conceitos para as mais diversas ciências e disciplinas. No entanto, dada a importância de estabelecer uma estrutura que nos permita o estudo mais apurado, optamos por adotar um modelo de estrutura de avaliação da família, o qual ajuda a organizar uma quantidade maciça de informação aparentemente díspar, proporcionando também focos de intervenção.

Na saúde, observam-se muitos estudos relacionados à família, representando uma evolução quando se estabelece o entendimento sistêmico de famílias com a experiência de problemas por elas vividos. Nela encontramos o modelo Calgary de Avaliação da Família (MCAFC), que se baseia em fundamento teórico envolvendo sistemas, cibernética, comunicação e mudança. O modelo é uma estrutura multidimensional que consiste em três categorias principais: estrutural, de desenvolvimento e funcional[4].

A avaliação estrutural refere-se a estrutura familiar, interna, externa e de contexto. Assim, é possível analisar a composição da família, o vínculo entre os seus membros e entre estes e outros elementos significativos como a família ampliada ou os sistemas mais amplos, assim como o contexto onde a família se insere. Aqui são analisados aspectos internos como gênero, orientação sexual, ordem de crescimento, os subsistemas existentes e os limites familiares. As características externas se referem aos sistemas mais amplos da família. No contexto são verificados aspectos como etnia, raça, classe social, religião e espiritualidade e ambiente onde vivem essas famílias[4].

A avaliação de desenvolvimento possibilita a compreensão dos fenômenos exclusivos da família, tais como seu crescimento, trajetória evolutiva a nível funcional, estrutural e interacional. Assim, é possível analisar os estágios, tarefas e os vínculos existentes na família[4].

O modelo Calgary permite ainda aavaliação funcionaldas famílias, que caracteriza a forma como os membros da família interagem uns com os outros. O Funcionamento Instrumental centra-se nas atividades do quotidiano da vida da família, enquanto que o Funcionamento Expressivo direciona-se para os padrões de interação, subdividido em nove subcategorias: comunicação emocional; comunicação verbal; comunicação não verbal; comunicação circular; solução de problemas; papéis; influência e poder; crenças; alianças e uniões. Estes processos de interação parecem ter maior efeito sobre o estado de saúde da família do que a sua estrutura ou função[4].

Consideramos neste estudo a terceira dimensão, por entendermos que a avaliação funcional é consequência das demais, representando o "*status-quo*" da família estudada.

Assim, com foco na funcionalidade familiar, buscamos um instrumento de coleta capaz de traduzir essa funcionalidade sob a percepção dos indivíduos desta pesquisa.

Um dos instrumentos utilizados para averiguar o nível de funcionalidade familiar é o APGAR familiar. O Apgar de Família (*Family Apgar*), é um instrumento de pesquisa desenvolvido em 1978 por Smilkstein, composto por cinco questões, as quais permitem medir a satisfação dos membros da família em relação a cinco componentes considerados básicos na unidade e funcionalidade de qualquer família: adaptação, companheirismo, desenvolvimento, afetividade e capacidade resolutiva[5]. O Apgar de Família foi validado, traduzido e adaptado para nossa cultura, utilizando para isso a metodologia de adaptação transcultural[6].

O APGAR familiar é um dos instrumentos mais utilizados na Enfermagem em estudos que incluem a avaliação e intervenção na família[7]. É útil para evidenciar a forma que uma pessoa percebe o funcionamento de sua família em um momento determinado[8]. Além disso, tem como vantagens o número reduzido de itens e a facilidade na aplicação.

É definido pelo acrônimo APGAR devido à utilização de parâmetros básicos: A Adaptation (adaptação); P Participation (participação); G Growth (crescimento); A affection (afeição); R Resolution (resolução). Constituído por cinco perguntas relacionadas aos componentes da função familiar: satisfação com a atenção recebida pela família quando algo incomoda o trabalhador, satisfação com a maneira como são discutidas as questões de interesse comum e a resolução dos problemas na família, satisfação com a aceitação pela família dos desejos do trabalhador de iniciar novas atividades ou de realizar mudanças no estilo de vida, satisfação com a maneira com que a família expressa afeição e reage em relação aos sentimentos de raiva, tristeza e amor do trabalhador e satisfação com a maneira com que o trabalhador passa o tempo junto com a família.

Mediante a importância da QVT bem como as relações familiares, pergunta-se: Como se configura a produção do conhecimento em periódicos nacionais e internacionais sobre a interação entre a QVT e a funcionalidade familiar dos trabalhadores?

Com a pretensão de responder à pergunta, pretendeu-se com este estudo: realizar uma revisão integrativa para identificar o conhecimento produzido em periódicos nacionais e internacionais sobre a interação entre a QVT e a funcionalidade familiar desses trabalhadores.

2 MÉTODOS

Trata-se de revisão integrativa da literatura, construção de análise ampla da literatura, contribuindo para discussões sobre métodos e resultados de pesquisas, assim como reflexões sobre a realização de futuros estudos [9].

A revisão integrativa ainda é definida como instrumento para acesso, identificação, análise e síntese da literatura de determinado tema, permitindo visão ampla do assunto, métodos empregados e resultados de publicações[10].Com este método é possível sintetizar e produzir conclusões sobre o conhecimento produzido por estudos realizados acerca de determinado fenômeno, utilizando-se questão norteadora na busca dessa literatura[11].

Para realizar-se revisão integrativa faz-se necessário: definição do problema, por meio de objeto da revisão apresentada em forma de questão ou hipótese primária; seleção de amostra depois de definidos critérios de inclusão; caracterização dos estudos (as características ou informações para serem coletadas são definidas por meio de critérios claros, guiado por um instrumento); análises de resultados (identificar similaridades e conflitos) e apresentação e discussão dos achados[10].

Para este estudo a questão norteadora da revisão fundamentou-se na estratégia ***P****opulation*,***I****ntervention*, ***C****omparisonand* ***O****utcomes*, reconhecida pela abreviação PICO[12]: P – População-trabalhadores; I – influências da funcionalidade familiar na qualidade de vida no trabalho; C – Trabalhadores influenciados positivamente e negativamente pela funcionalidade familiar; O – influência familiar positiva e negativa na QVT . Então, a questão norteadora da revisão foi: Como a funcionalidade familiar interfere na Qualidade de Vida no Trabalho?

Estabeleceu-se a seleção da amostra em março 2016, por acesso de forma *online* às bases de dados de saúde disponíveis nos portais *Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior* – Capes (www.capes.gov.br) e Bireme – Bliblioteca Virtual em Saúde (BVS).

No portal CAPES, encontramos as seguintes bases de dados: SciELO, CINAHL, EMBASE, SCOPUS, Web of Science e PubMed. 1) SCIELO - Scientific Electronic Library Online (Biblioteca Científica Eletrônica em Linha) é um modelo para a publicação eletrônica cooperativa de periódicos científicos na Internet,

desenvolvido para responder às necessidades da comunicação científica nos países em desenvolvimento e particularmente na América Latina e Caribe. 2) Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL), base de dados com mais de 3,2 milhões de registros desde 1937, que disponibiliza o texto completo de mais de 700 periódicos de enfermagem e saúde indexados em seu banco de dados. 3) EMBASE, com informação biomédica relevante e acessível, possui mais de 30 milhões de resumos e índices de publicações, literatura biomédica revisada por pares, publicações impressas e conferências. 4) Scopus contém 55 milhões de registros de 21.915 títulos de 5.000 editores, considerada o maior banco de dados de periódicos, livros e anais de eventos científicos, comunicação de conhecimento produzido ao redor do mundo nos campos da ciência, tecnologia, medicina, ciências sociais, artes e humanidades. 5) A plataforma Web of Science é uma base de dados que atende mais de 7.000 instituições acadêmicas e de pesquisa, governos nacionais, organizações de fomento e organizações de publicações em mais de cem países ao redor do mundo. 6) a base PubMed inclui mais de 24 milhões de citações para a literatura biomédica da *MEDLINE*, periódicos de ciências da vida e livros *online*. As citações incluem *links* para acesso ao texto completo das publicações da *PubMed* central e *web sites* de editores.

No portal Bireme – Bliblioteca Virtual em Saúde (BVS), encontramos as seguintes bases de dados:Medline, LILACS, Index Psicologia – periódicos técnico-científicos, BDENF-enfermagem. 1) Medline (*Medical Literature Analysis and Retrievel System Online*) é uma base de dados online que oferece acesso gratuito a referências e resumos de revistas científicas da área Biomédica. São indexados nesta base aproximadamente 5.400 periódicos dos Estados Unidos e de mais 80 países. 2) Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), considerada o mais importante e abrangente índice de literatura técnica e científica da América Latina e Caribe. 3) Index Psicologia – periódicos técnico científicos é uma base de dados que reúne a literatura técnico-científica em Psicologia publicada em revistas, com acesso ao texto completo quando disponível em um portal reconhecido com mais de 42.000 artigos. É mantida pela Rede Brasileira de Bibliotecas da Área de Psicologia– ReBAP e coordenada pela Biblioteca Virtual de Psicologia do Brasil. 4) BDENF-enfermagem é uma base de dados bibliográfica temática, especializada na área de Enfermagem para o acesso e a propagação das publicações da área de enfermagem, normalmente ausentes das bibliografias

nacionais e internacionais disponíveis nas bases de dados da área de Ciência de Saúde. Inclui referências bibliográficas e resumos de documentos convencionais e não convencionais, tais como: livros, teses, manuais, folhetos, congressos, separatas e publicações periódicas, gerados no Brasil ou, escritos por autores brasileiros e publicados em outros países, incluindo também documentos retrospectivos.

No intuito de assegurar uma busca ampla de estudos primários, os descritores controlados (termos de pesquisa) foram combinados de diferentes formas, usando os operadores booleanos OR e AND: Descritores em Ciência da Saúde (DeCs): (Qualidade de Vida) AND (Trabalho) AND (Relações Familiares OR Relação Familiar OR Relacionamento Familiar); e no *Medical Subject Headings* (MeSH): (Quality of Life OR Life Qualities OR Life Quality) AND (work) AND (Family Relations OR Family Relation OR Family Relationships OR Family Dynamics OR Family Dynamic OR Family Relationship).

Para estes levantamentos houve o auxílio de bibliotecárias na elaboração da estratégia de busca e no levantamento bibliográfico.

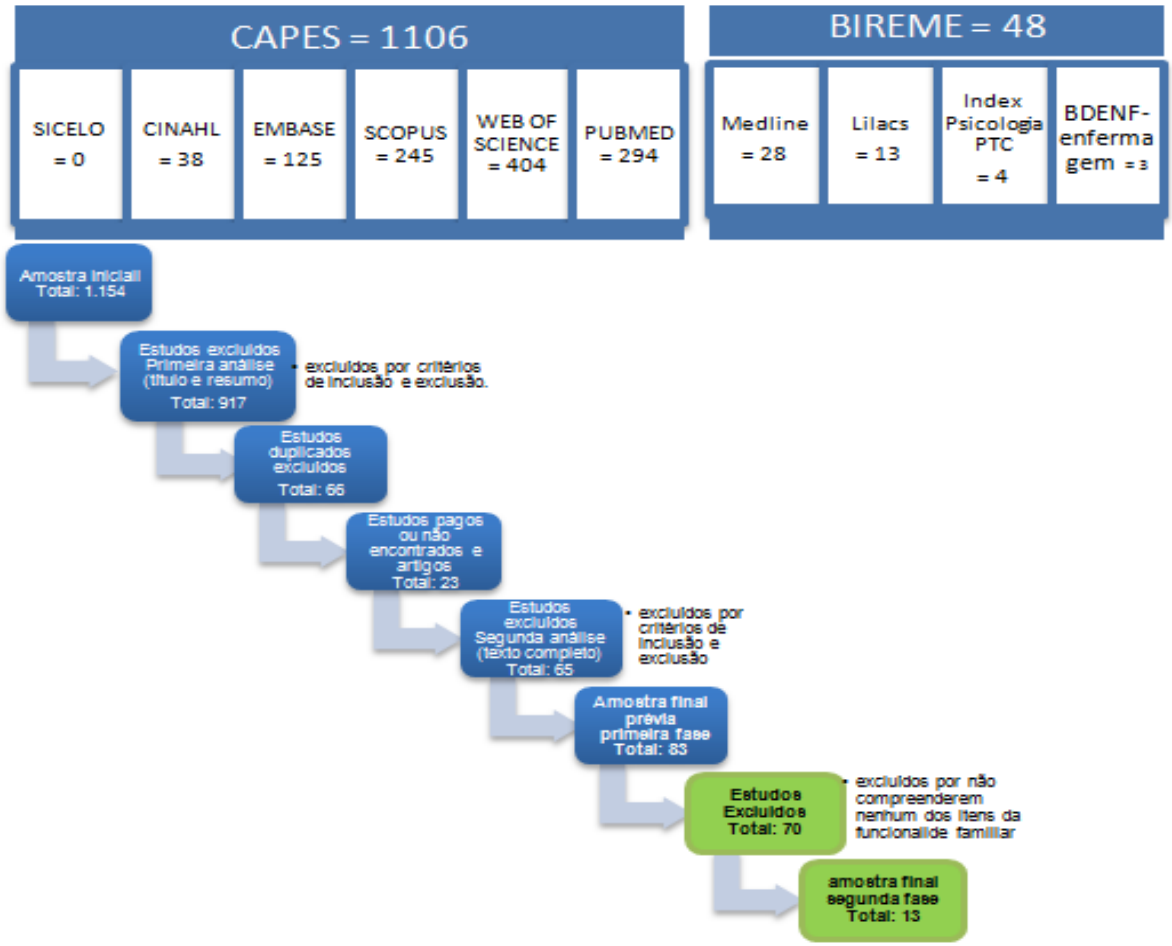
Para a sistematização de dados, desenvolvemos um instrumento de coleta com os dados relacionados aos autores e publicações, dividindo em duas importantes etapas para melhor aprofundamento do assunto: 1) levantamento de todos os artigos que incluíam as interações entre qualidade de vida no trabalho e as relações familiares e 2) levantamento dos artigos que contemplassem quaisquer dos itens que compõem a funcionalidade familiar, conforme descrito no APGAR familiar, verificando-se como os mesmos interferem na QVT.

Assim, na primeira etapa, os critérios de inclusão adotados foram: artigos disponíveis relacionados com o objeto de pesquisa, em língua portuguesa, inglesa ou espanhola, originadas de revistas nacionais e internacionais, indexadas nos bancos de dados referidos de 2011 a março de 2016. Como critérios de exclusão dos artigos foram adotados os seguintes tópicos: trabalhadores informais, validação de instrumentos, qualidade de vida relacionada a doenças, qualidade de vida não relacionada ao trabalho. Foram localizados 1.154 artigos nas bases. Após a primeira etapa que compreendeu a leitura dos títulos e resumos, foram excluídos 983 artigos por não atenderem aos critérios de inclusão. Em seguida foram excluídos 66 artigos duplicados. Foram excluídos outros 22 por serem pagos ou não terem seus textos completos disponíveis. Finalmente, após a leitura dos textos completos, foram

rejeitados outros 65 artigos, de acordo com os critérios de inclusão e exclusão. Ao final, 83 artigos foram estabelecidos como corpo de análise prévio (Figura 1).

De posse de todos os artigos resultantes da primeira etapa que contemplou as relações estabelecidas entre Qualidade de vida no trabalho e as relações familiares, verificou-se a inexistência de trabalhos utilizando o APGAR familiar, ou ainda, que contemplassem todos os itens que compõem a funcionalidade familiar, de acordo com o referencial utilizado (MCAF). Na segunda fase, para re-análise dos 83 artigos, os novos critérios de inclusão adotados foram: artigos disponíveis relacionados com o objeto de pesquisa, em língua portuguesa, inglesa ou espanhola, originadas de revistas nacionais e internacionais, indexadas nos bancos de dados referidos de 2011 a março de 2016, que compreendessem pelo menos um dos itens considerados para o estudo da funcionalidade familiar. Rejeitados 70 artigos, de acordo com os novos critérios de inclusão e exclusão, 13 artigos foram estabelecidos como corpo de análise final (Figura 1).

Figura 1:Fluxograma de seleção do estudo



3RESULTADOS

Os artigos que compõem a amostra final da primeira fase estão distribuídos por ano de publicação conforme a tabela 1, sendo a maior prevalência em 2014 com um quarto do corpo da amostra.

Tabela 1: Número de artigos distribuídos por ano de publicação

Ano	**Frequência**	**%**
2011	8	10
2012	18	22
2013	14	17
2014	21	25
2015	16	19
2016	6	7
total	**83**	**100**

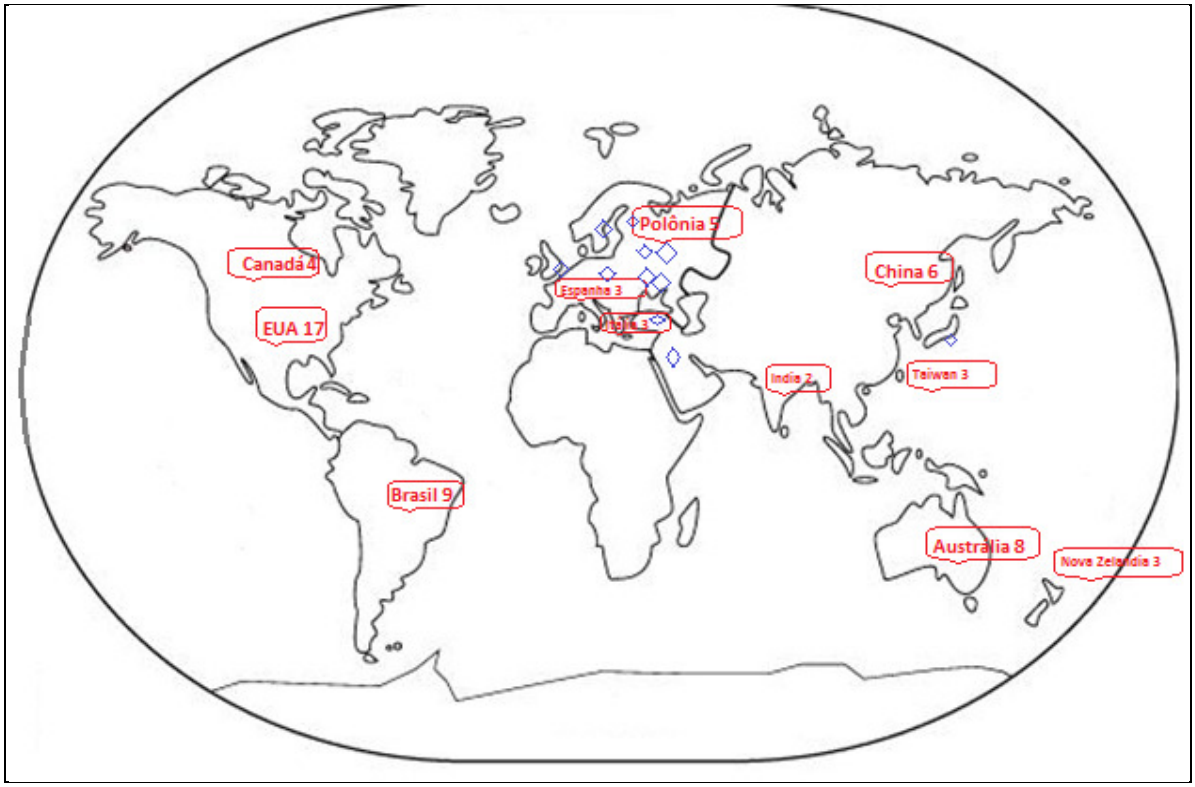
Os artigos selecionados na primeira fase contemplam o cenário mundial conforme podem ser verificados os locais onde as pesquisas foram desenvolvidas na tabela 2. A distribuição global pode ainda ser visualizada na figura 2.

Tabela 2: Distribuição das publicações por local de estudo

País	**n**	**País**	**n**
EUA	17	Turquia	2
Brasil	9	Alemanha	1
Austrália	8	Áustria	1
Multi ****	7	Finlândia	1
China	6	Franca	1
Polônia	5	Iran	1
Canada	4	Japão	1
Espanha	3	Reino Unido	1
Itália	3	República Checa	1
Nova Zelândia	3	Slovênia	1
Taiwan	3	Suécia	1
India	2	Suiça	1

*** estudos multicêntricos que incluem pesquisas em mais de um país

Figura 2:Mapa da distribuição dos artigos encontrados na primeira fase



Conforme demonstrado na tabela 3, com relação ao tipo de pesquisa, ao final da primeira fase do estudo, observamos a prevalência de pesquisas quantitativas (83%).

Tabela 3: distribuição das publicações por tipo de estudo

Tipo de pesquisa	**n**	**%**
Quantitativa	69	83,2
Qualitativa	10	12,0
Desenvolvimento de modelo teórico	1	1,2
Quanti-quali	1	1,2
Artigo de opnião	1	1,2
Revisão sistemática	1	1,2
Total	**83**	**100,0**

É possível observar que o tema é abrangente e multidisciplinar, analisando a distribuição dos artigos de acordo com os temas abordados pelas revistas onde foram publicados os artigos da primeira fase, conforme tabela 4.

Tabela 4: Distribuição das publicações da primeira fase por tema do periódico

Área	**n**	**%**
Medicina e ciências biológicas	18	22
Psicologia e psiquiatria	16	20
Gestão	12	14
Ciências sociais	9	11
Saúde – diversos	8	10
Saúde pública	5	6
Enfermagem	5	6
Trabalho	4	5
Qualidade de vida	3	3
Criança e família	2	2
Interdisciplinar	1	1
Total	**83**	**100**

Entre os estudos revisados na primeira fase deste trabalho, após ampla leitura dos textos completos, encontramos pesquisas que buscam interpretar as interações entre a qualidade de vida no trabalho e a família do trabalhador. Na tabela 5 quantificamos os artigos incluídos na revisão, por tema, sob as perspectivas delineadas pelas autoras.

Tabela 5: Distribuição das publicações da primeira fase por temas abordados

Tema	**n**	**%**
Conflitos e equilíbrio	27	33
Saúde	15	18
Enriquecimento	11	13
Influência do Trabalho na família	10	12
Diagnostico	9	11
Conceitos e dimensões	6	7
Influência da Família no trabalho	4	5
Funcionalidade familiar	1	1
Total	**83**	**100**

Na segunda fase do estudo, buscou-se interpretar os trabalhos encontrados, sob a ótica da funcionalidade familiar, sendo que poucos trabalhos incluíram os itens que compõem o APGAR familiar, conforme demonstrado no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1: Relação dos artigos resultantes da segunda fase

Seq	Artigo, primeiro autor, população	Objeto do estudo	Item funcional identificado (APGAR) Interação da funcionalidade familiar com a QVT	Família influencia a QVT?
1	Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction De Simone, S. 427 trabalhadores da administração pública da Itália	Testar um modelo que incluiu interações positivas e negativas entre o trabalho e a família como preditores de satisfação com trabalho e a vida. Examinou o papel de alguns dos moderadores potenciais (apoio organizacional, apoio da família e engajamento no trabalho) dessas relações.	Atenção Os fatores envolvidos nas interações trabalho-família influenciam direta e indiretamente a satisfação com a vida, com o trabalho e o comprometimento com o trabalho. A influência da interface família-trabalho na satisfação com a vida ocorre em grau menor do que a interface trabalho-família influencia a satisfação no trabalho.	Sim
2	Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction Merecz, D. 533 cidadãos poloneses de diversas ocupações	Explorar as configurações de interações positivas e negativas entre trabalho e familia e sua relação com o burnout e características demográficas	Tempo As diversas interações (positivas ou negativas) podem refletir diferenças culturais entre grupos, expressando as diferentes atitudes no trabalho e na vida familiar, além dos diferentes valores atribuídos pelas pessoas para gerenciar os papeis associados a essas duas áreas. O impacto e a direção da interação podem depender do domínio que for mais importante para cada indivíduo (trabalho ou família). Na amostra estudada, as pessoas não permitiram que os problemas particulares interferissem negativamente na vida ocupacional, numa atitude de proteção ao emprego da esfera privada. Pessoas com interações positivas família-trabalho reportaram alta eficácia profissional.	Não
3	Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance Farquharson, B 152 enfermeiros da Escócia	Avaliou o estresse entre trabalhadores, incluindo indicadores de satisfação no trabalho (QVT) e conflitos trabalho-familia.	Discussão e resolução de problemas O estress depende dos recursos adquiridos para enfrentar a competição de demandas do trabalho e da família, levando em consideração que no trabalho há menor tolerância por pior funcionamento do indivíduo. “Família interferindono trabalho” não encontrou significância para ser considerado como preditor de satisfação no trabalho e a intenção de sair do emprego atual..	Não
4	Beyond the body: A systematic review of the nonphysical effects of a surgical career Oskrochi, Y. Revisão sistemática	Avaliar e analisar o impacto global de uma carreira cirúrgica examinando efeitos não físicos de cirurgiões e suas famílias. Revisão sistemática	Discussão e resolução de problemas O suporte familiar e a satisfação no trabalho são fatores protetivos do burnout. Ambos os sexos eram mais propensos a resolver os conflitos trabalho-família de maneira que atendesse tanto as responsabilidades pessoais como profissionais. Os estudos apresentaram inconsistência com relação à satisfação no trabalho quando relacionada ao estatus conjugal e filhos.	Inconsis-tência
5	The relationship between work-family enrichment and nurse turnover Russo, M. 179 enfermeiros da Itália	Testar um modelo em que o enriquecimento de trabalho-família está associado com níveis mais baixos de rotatividade de profissionais através de níveis mais elevados de satisfação no trabalho e comprometimento profissional	ENRIQUECIMENTO FAMILIA-TRABALHO O enriquecimento família-trabalho não está relacionado significativamente aos resultados relacionados ao trabalho nem ao turnover. O enriquecimento família-trabalho está positivamente relacionado à satisfação no trabalho e ao comprometimento profissional.	Sim

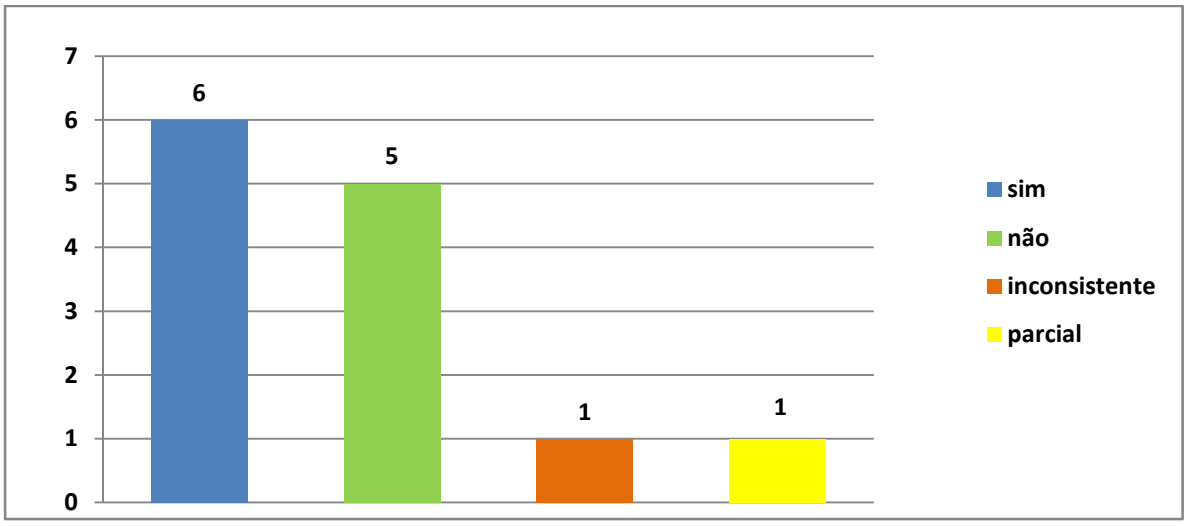
			O comprometimento profissional é mediador do enriquecimento trabalho-familia.	
6	Cancer surgeons' distress and well-being, II: modifiable factors and the potential for organizational interventions Baser R, S 72 cirurgiões oncológicos dos EUA	Examinafatores do local de trabalho modificáveis e outros estressores associados com o burnout, morbidade psiquiátrica, e baixa qualidade de vida.	Problemas conjugais Trabalhadores estressados por problemas conjugais ou pelo equilíbrio trabalho-familia são mais propensos ao esgotamento. O tempo para a família aparece como estressor específico, sendo associado ao burnout. O relacionamento com a esposa e o tempo disponível para a familia estão fortemente associados negativamente com a qualidade de vida dos trabalhadores.	Sim
7	Purpose in life and work-related stress in mariners. Mediating role of quality of marriage bonds and perceived anxiety Peplińska , A. 210 marinheiros da Polônia	Verifica a relação entre o estresse percebido trabalhadores e seu senso de propósito na vida, juntamente com o papel mediador de níveis de qualidade do casamento e da ansiedade.	Satisfação com a vida conjugal As ameaças relacionadas à profissão praticada e a determinação de altos níveis de estress percebido estão associadas com os baixos níveis de satisfação com a vida conjugal (família). Altos níveis de satisfação da qualidade de vida conjugal é a condição necessária para a neutralização dos efeitos negativos do stress. Essa neutralização ocorre como um tipo de regeneração dos recursos de cada um, pela compensação pelo que tem sido sacrificado pela vida profissional de cada um ou por trazer recursos emocionais importantes. Apesar dos baixos níveis de satisfação com o casamento, ele ainda pode neutralizar o stress	Sim
8	Varying Responsibilities Across Job & Home Domains and Employee Well Being Rasool, H. 291 trabalhadores do setor de serviços	Estudar o efeito da facilitação e do conflito trabalho – familia na satisfação dos empregados.	Satisfação familiar Se os níveis de interferência família-trabalho são elevados, indivíduos podem não estar satisfeitos com sua casa, mas podem todavia estar satisfeitos com seus trabalhos. Nenhuma relação entre a interferência trabalho-família e a satisfação familiar revela que a satisfação familiar é um **fenômeno diferente** se comparado a satisfação com o trabalho. Observou-se a relação negativa de facilitação trabalho-família com a satisfação no trabalho e facilitação família-trabalho satisfação em casa – inconsistente com estudos anteriores	Não
9	An Investigation into the Relationship between Hospitality Employees' Work-Family Conflicts and Their Leisure Intentions Zhao, X. 271 trabalhadores de hoteis de serviço completo da China	Analisar quais os impactos da interface Trabalho-família e interface familia-trabalho sobre a tensão do trabalho e a intenção de relaxamento.	Satisfação Os níveis de interface família-trabalho são menores que os interface trabalho-família. Interface família-trabalho tem efeito positivo na tensão do trabalho. interface Trabalho-família e interface família-trabalho podem ter diferentes padrões de relação com a intenção de relaxamento e social. Os limites da família dos trabalhadores são mais permeáveis do que os do trabalho, ou seja, suas demandas de trabalho são mais propensas a interferir na vida familiar que sua vida familiar invadir suas responsabilidades laborais. Quando demandas excessivas de trabalho interrompem as obrigações familiares (interface trabalho-familia) os indivíduos procuram por relaxamento. Mas quando a família interfere com o trabalho (interface	Não

			família-trabalho) os trabalhadores redobram seus esforços no trabalho, talvez por medo de que a satisfação em atividades sociais e de relaxamento os impeçam de atingir resultados satisfatórios no trabalho. Atividades de lazer, por si só, não resolvem problemas de conflitos trabalho-família.	
10	Commitment to life roles and work-family conflict among managers in a post-socialist country Mihelič , K. K. 413 gestores de organizações da Eslovênia	Examinar antecedentes e resultados do trabalho-família e do conflito trabalho-família entre gestores em um país pós-socialista.	Satisfação conjugal, Apoio, amor, cuidado, tempo. A satisfação conjugal influenciou significativamente a satisfação na carreira. Os conflitos familia-trabalho relacionados ao tempo estão associados ao aumento da satisfação na carreira, mas não aqueles relacionados aos esforços. Os trabalhadores evitam transmitir sintomas de tensão causados pelas demandas familiares para o ambiente profissional. Devem demonstrar capacidade de encontrar diferentes formas e estratégias para enfrentar conflitos entre a vida pessoal e profissional. Na Eslovênia, resolver conflitos tf é considerado uma obrigação pessoal. Reconhecer problemas na família pode prejudicar sua imagem perante seus colegas sobre suas competências ou influenciando negativamente possíveis oportunidades de avanço na carreira. Comprometimento conjugal influencia na satisfação com o casamento, mas não está relacionado aos conflitos família-trabalho. O engajamento nos papeis familiares afetam o funcionamento do indivíduo mais positivamente que negativamente pela condução para a satisfação mais diretamente que a elevação de conflitos.. As questões culturais devem ser avaliadas, tais como o papel da mulher na sociedade.	Sim
11	Attachment Styles, Relationship Satisfaction, and Well-Being in Working Women Towler, A.J. 209 mulheres de diversas organizações dos EUA	Propor e testar um modelo que associa estilos de relacionamento das mulheres, qualidade da relação íntima, relações com o supervisor, no local de trabalho e bem-estar.	Consenso, satisfação e coesão entre os parceiros Os diversos estilos de relacionamento diferem de acordo com cada indivíduo. Estilos de relacionamento estão associados com a satisfação familiar. Mulheres com estilo seguro tendem a ter relacionamentos mais satisfatórios em casa, no trabalho e com o supervisor, tendo em vista suas fortes habilidades sociais que as permite funcionar efetivamente em ambos ambientes (família e trabalho). Alta qualidade dos relacionamentos familiares estão associados positivamente com a satisfação no trabalho e negativamente com os conflitos no ambiente laboral.	Sim
12	Factors influencing the levels of work engagement in physicians from Poland, Serbia and Bulgaria Wilczyński, 417 médicos da	Avaliar a influência da vida familiar e outros fatores sobre os níveis de engajamento de trabalho e risco de depressão	*** não identificado A vida familiar parece ter influência menor ou mesmo nenhuma sobre o seu envolvimento no trabalho e risco de burnout. A influência negativa do trabalho na vida familiar pode aumentar o risco de depressão, e esse efeito não é suscetível a qualquer interação	Não

	Polônia, Sérvia e Bulgária		positiva ou negativas da vida familiar com o trabalho. A relação entre a vida familiar e no trabalho tem um efeito muito ruim sobre o nível de engajamento trabalho. A vida familiar pode atuar somente como um fator de proteção. Contrariamente à visão de que altas demandas de trabalho e falta de descanso adequado pode fazer com que o engajamento reduzido, parece que, se a vida familiar impedelazer eficaz e aumenta as exigências, o trabalhador pode "escapar" em seus deveres, o que é visível como um ligeiro aumento no engajamento trabalho.	
13	Quality of work life and family functioning in faculty members of Islamic Azad University Bonab, M.B 310 docentes de universidade no Iran	Investigar se existe a relação entre o que acontece no ambiente de trabalho e o familiar. Se o ambiente de trabalho pode ser estendido para ambientes de não-trabalho .	Resolução de problemas, afeição Existe uma relação significativa entre as atitudes dos docentes, dependendo do seu grau universitário e a qualidade de vida no trabalho e funcionamento da família. A influência da funcionalidade familiar é maior na qualidade de vida no trabalho para os professores membros em pequenos ramos da universidade. Existem diferenças significativas entre os quatro grupos de entrevistados em termos de atitudes para "funcionamento familiar" no que diz respeito às comparações de grupos de docentes de diferentes ramos da universidade,	Sim, depend endo do grupo investig ado (parcial)

Pelográfico 1 observou-se que não há consenso a respeito da influência, direta ou indireta, da família, suas interações ou de sua funcionalidade no ambiente laboral e, consequentemente, na qualidade de vida no trabalho (QVT).

Gráfico 1: representação da influência da família na QVT



4DISCUSSÃO

O trabalho teve por objetivos identificar as principais interações entre QVT e o ambiente familiar e verificar se a funcionalidade familiar pode influenciar os níveis de QVT, compondo o corpo da produção de conhecimento constantes na literatura nos últimos cinco anos.

4.1As interações entre a Qualidade de Vida no trabalho e a família

Inicialmente, as interações que emergiram do presente estudo foram agrupadas em 8 eixos temáticos, segundo a análise e perspectivas das pesquisadoras, a saber: a) Conceitos e Dimensões; b) Conflitos e Equilíbrio, c) Saúde, d) Enriquecimento de papéis, e) Influência do Trabalho na Família, f) Diagnósticos, g) Influência da Família no Trabalho e h) Funcionalidade Familiar.

No grupamento de **Conceitos e Dimensões** estão os artigos que descrevem e discutem os conceitos fundamentais de QVT, suas dimensões e domínios da vida do trabalhador que devem abranger, bem como aqueles relacionados ao bem estar subjetivo, sempre incluindo as relações familiares nos referidos contextos[13-18]. A despeito da divergência entre os pesquisadores sobre a melhor forma de conceituar QVT, os estudos oferecem novos modelos teóricos ou pelo menos formas abrangentes de analisar as teorias existentes. Em todos eles, no entanto, há congruência na necessidade de se ampliar a QVT, abrangendo principalmente as relações familiares e apontando a necessidade de estudos nessa importante relação e nos diferentes papéis que o homem representa nos vários ambientes em que atua.

No tema **Conflitos e equilíbrio** foram agrupadas todas as pesquisas que tinham por objetivo descrever as formas de conflitos, sendo as mais citadas: conflitos trabalho-família (CTF) e conflitos família-trabalho (CFT). Em contrapartida, incluímos aqui ainda aqueles trabalhos sobre o equilíbrio nessas relações conflituosas. Nossos estudos revelaram que há um número elevado (27) de pesquisas com o objetivo de analisar as diversas formas de **conflitos** e a importância de se estabelecer

o**equilíbrio** para evitar esses conflitos[19-45].

O tema **Saúde** abrange os trabalhos com foco na saúde dos trabalhadores que analisam as relações entre a QVT e inserem contextos familiares. São relatadas as doenças mentais, inclusive a depressão e as intenções de suicídio e, principalmente, a síndrome de Burnout. A família nestes estudos é tratada geralmente como item do instrumento de coleta e fonte de apoio emocional. Altas taxas de prevalência da síndrome de Burnout entre os trabalhadores parecem ter levado muitos pesquisadores da área da saúdea analisarem essa doença, relacionando-as às diversas formas de ambiente familiar. Relatada em pelo menos 15 estudos, a síndrome de burnout é conhecida no campo da medicina como doença ocupacional, geralmente desencadeada em ambientes de trabalho estressores[46-60].

No grupo do tema **Enriquecimento de papéis** são postulados todos os artigos que salientam a teoria do enriquecimento de papel, cujo fundamento se baseia no conceito que, ao desempenhar múltiplos papéis, o trabalhador tem a oportunidade de se utilizar de recursos desses ambientes para seu crescimento. São exemplos de elementos geradores de enriquecimento no trabalho: oportunidade de agregar conhecimentos, flexibilidade e apoio no trabalho, experiências do trabalho, benefícios financeiros, satisfação, o trabalho em si e o próprio conflito. Quanto aos elementos geradores de enriquecimento da família podemos citar: valores da família, experiências da família, relacionamento na família e apoio da família. Tais elementos podem ser utilizados para melhorar o funcionamento de um domínio em outros domínios da vida, como o trabalho e ambiente familiar, podendo ocorrer em ambas as direções. Onze estudos relatam as experiências, consideradas positivas, e os benefícios da interface trabalho-família, inclusive as formas de relacionamento estabelecidas[61-71].

Os trabalhos agrupados no tema **Influência do Trabalho na Família** incluíram aqueles cujo objetivo principal era descrever as diversas formas de influência do trabalho na família, positivas e principalmente negativas, tais como horários de jornada, turnos, formas de gestão e liderança no ambiente de trabalho. Já no tema **Influência da Família no Trabalho** foram inseridos os estudos que descrevem, de alguma forma, a família influenciando o trabalhador ou o ambiente laboral destes. Nos referidos eixos, 14 artigos apresentam as diversas influências de um domínio no outro. A maioria deles (dez) relatam os efeitos do trabalho no

ambiente familiar, principalmente relacionados aos horários e turnos, formas de gestão e liderança[72-81]. Por outro lado, apenas 4 descrevem algumas formas de influência da família no trabalho. As encontradas relacionam-se principalmente ao papel de suporte social exercido pela família junto ao trabalhador, através do apoio emocional[82]. Encontramos ainda relatos de que a família seria fator estressante para o trabalhador, apontando-a como efeito negativo nessas interações[83-85].

As pesquisas que compõem o tema **Diagnóstico** são aquelas que trazem a avaliação da QVT, também caracterizadas como satisfação no emprego ou na carreira, em diversas populações de trabalhadores, cujos instrumentos de coleta contemplaram alguma dimensão da vida familiar, porém sem o aprofundamento nestas questões. Um relativo número de estudos (nove) traz o diagnóstico de qualidade de vida de trabalhadores que incluem indicadores de vida familiar. A diversidade populacional de trabalhadores e organizações encontrada enriquece acentuadamente a literatura[86-94].

O grupo definido pela **Funcionalidade Familiar** foi criado para abranger artigos cuja finalidade era investigar e aprofundar nas relações familiares, caracterizada pela forma como os membros da família se relacionam uns com os outros, e suas interações com a QVT, sendo encontrado apenas um estudo em universidade islâmica[95].

4.2A funcionalidade familiar e sua influência na QVT

Os dados do presente estudo revelaram a falta de consenso acerca da existência da influência da família na QVT, havendo estudos que apontam interferências positivas, outras negativas, além daqueles que relatam nenhuma relação entre esses dois ambientes.

As interações apresentadas em algumas pesquisas sobre o enriquecimento de papéis apontam a relação positiva com a satisfação no trabalho e ao comprometimento profissional. Alta qualidade dos relacionamentos familiares foi associada positivamente com a satisfação no trabalho e negativamente com os conflitos no ambiente laboral[68].

Estudos incluindo itens sobre as relações conjugais relatam que

trabalhadores estressados por problemas maritais, (des)equilíbrio trabalho-família ou insatisfação com a vida conjugal ou familiar são mais propensos ao esgotamento e a redução em sua QVT[52]. Já a satisfação conjugal aparece influenciando significativamente a satisfação na carreira[64]. Altos níveis de satisfação da qualidade de vida conjugal parece ser a condição necessária para a neutralização dos efeitos negativos do stress. Essa neutralização ocorre como um tipo de regeneração dos recursos de cada um, pela compensação pelo que tem sido sacrificado pela vida profissional de cada um ou por trazer recursos emocionais importantes[72]. Observou-se que, apesar dos baixos níveis de satisfação com o casamento, ele ainda poderia neutralizar o stress.

Os conflitos Família-Trabalho relacionados ao tempo passado junto à família estão associados ao aumento da satisfação na carreira, mas não aqueles relacionados aos esforços. Os trabalhadores evitam transmitir sintomas de tensão causados pelas demandas familiares para o ambiente profissional, devendo demonstrar capacidade de encontrar diferentes formas e estratégias para enfrentar conflitos entre a vida pessoal e profissional. Principalmente para as funções de liderança e gestão, resolver conflitos trabalho-família é considerado uma obrigação pessoal. Encontramos ainda que reconhecer problemas na família poderia prejudicar sua imagem perante seus colegas sobre suas competências ou influenciando negativamente possíveis oportunidades de avanço na carreira[64].

A maioria das pesquisas, no entanto, apontam para maior abrangência dos estudos, devendo ser consideradas ainda questões culturais, tais como o local da população estudada (rural, urbana), área de trabalho, etnias diversificadas, papel da mulher na sociedade, etc. Neste mesmo sentido, as questões psicológicas e comportamentais também devem ser ampliadas já que parecem influenciar os resultados. As personalidades individuais e os diversos estilos de relacionamento podem refletir direta ou indiretamente, uma vez que essas habilidades sociais estão associadas com a satisfação familiar e ao relacionamento com os colegas de trabalho, supervisores, clientes ou pacientes[65]. As diversas interações (positivas ou negativas) podem refletir diferenças culturais entre grupos, expressando as diferentes atitudes no trabalho e na vida familiar, além dos diferentes valores atribuídos pelas pessoas para gerenciar os papeis associados a essas duas áreas. O impacto e a direção da interação podem depender do domínio que for mais importante para cada indivíduo (trabalho ou família)[58].

Enquanto alguns trabalhos indicam que o comprometimento no papel familiar afeta o funcionamento do indivíduo mais positivamente que negativamente (satisfação versus conflitos)[64], outros apontam que o trabalho pode servir, inclusive, de válvula de escape para a insatisfação no ambiente familiar[85].

Entre as pesquisas que não encontraram associação entre o ambiente familiar e a QVT, observamos que as questões culturais podem influenciar nas respostas. Dependendo da população estudada, trabalhadores podem não permitir que os problemas particulares interfiram negativamente na vida ocupacional, numa atitude de proteção ao emprego da esfera privada[58].

Pessoas com interações positivas família-trabalho reportaram alta eficácia profissional, mas não associadas significativamente à QVT, à satisfação com o trabalho ou a intenção de sair do emprego atual[58].

Se os níveis de interferência família-trabalho são elevados, indivíduos podem não estar satisfeitos com sua casa, mas podem, todavia, estar satisfeitos com seus trabalhos. Nenhuma relação entre a interferência trabalho-família e a satisfação familiar revela que a satisfação familiar pode ser um **fenômeno diferente** se comparado à satisfação com o trabalho[36].Neste sentido, os limites da família dos trabalhadores parecem ser mais permeáveis do que os do trabalho, ou seja, suas demandas de trabalho são mais propensas a interferir na vida familiar que sua vida familiar invadir suas responsabilidades laborais[29].

Encontramos ainda que quando demandas excessivas de trabalho interrompem as obrigações familiares (interface trabalho-família), os indivíduos procuram por relaxamento. Mas quando a família interfere com o trabalho (interface família-trabalho) os trabalhadores redobram seus esforços no trabalho, talvez por medo de que a satisfação em atividades sociais e de relaxamento os impeçam de atingir resultados satisfatórios no trabalho. No entanto, atividades de lazer, por si só, não resolvem problemas de conflitos trabalho-família[29].

Em relação ao burnout, a vida familiar parece ter influência menor ou mesmo nenhuma sobre o seu envolvimento no trabalho e risco da síndrome. A influência negativa do trabalho na vida familiar pode aumentar o risco de depressão. No entanto, esse efeito parece não ser suscetível a qualquer interação positiva ou negativa da vida familiar com o trabalho[85].O estresse, nestes estudos, depende dos recursos adquiridos para enfrentar a competição de demandas do trabalho e da família, levando em consideração que no trabalho há menor tolerância por pior

funcionamento do indivíduo[25].

A relação entre a vida familiar e no trabalho tem um efeito muito ruim sobre o nível de engajamento trabalho, podendo atuar somente como um fator de proteção. Contrariamente à visão de que altas demandas de trabalho e falta de descanso adequado pode fazer com que o engajamento reduzido, parece que, se a vida familiar impede lazer eficaz e aumenta as exigências, o trabalhador pode "escapar" em seus deveres, o que é visível como um ligeiro aumento no engajamento trabalho[85].

Observamos que escassez de trabalhos completos sobre a influência da funcionalidade familiar do trabalhador em sua QVT prejudica a interpretação desse importante fenômeno antropológico por dois motivos. Primeiro, por não haver consenso a respeito da influência, direta ou indireta, da família, suas interações ou de sua funcionalidade no ambiente laboral e, consequentemente, na QVT, o que está em consonância com a revisão sistemática de Oskrochi sobre médicos cirurgiões[53]. Segundo, pela escassez de pesquisas que buscam correlações da QVT e a funcionalidade familiar, em sua forma mais abrangente. Tais constatações nos levam a concluir que a funcionalidade familiar deve ser melhor investigada em futuras pesquisas.

5 CONCLUSÃO

A grande maioria dos estudos que apresentam relações entre QVT e família objetiva, principalmente, estudar os conflitos entre os ambientes trabalho e família e suas consequências aos trabalhadores e familiares. Na medicina ocupacional, a síndrome de Burnout e outras doenças mentais também são estudadas por grande parte dos pesquisadores. Poucos trabalhos discutem possíveis influências da família no trabalhador ou no ambiente laboral e seus resultados não convergem a um consenso na literatura. A escassez de estudos sobre as interações da família e, principalmente, da funcionalidade familiar com a QVT demonstram a necessidade de pesquisas futuras sobre essas duas vertentes, visando aprofundar a compreensão desses temas, ampliar investigações e possibilitar a melhoria da QVT nas organizações e a satisfação integral dos trabalhadores.

6REFERÊNCIAS

1. Limongi-França AC. O que é qualidade de vida no trabalho?Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década. In: Ferreira MC, Antloga C, Paschoal T. Ferreira RR. Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15; 2013; 1:39-50.

2. Bom Sucesso E. Olhares cruzados sobre a qualidade de vida no trabalho. In: Ferreira MC, Antloga C, Paschoal T, Ferreira RR. Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15; 2013;3:51-64.

3. Stam M, Mioto RCT. Família e cuidado: uma leitura para além do óbvio. Ciênc Cuid Saúde. 2003;2(2):161-8.

4. Yunes MAM Avaliação e intervenção na família: visão geral. In: Wright LM, Leahey M. Enfermeiras e famílias: um guia para avaliação e intervenção na família. São Paulo: Roca; 2009. cap. 1.

5. Smilkstein G. The family APGAR a proposal for a family function test and its use by physicians. J Fam Pract. 1978;6(6):1231-9.

6. Duarte YAO. Família: rede de suporte ou fator estressor: a ótica de idosos e cuidadores familiares [tese]. São Paulo (SP): Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem; 2001.

7. Souza FGM, Figueiredo MCAB, Erdmann AL. Instruments for family assessment and intervention: a descriptive study. Rev Pesqui Saúde. 2010;11(1):60-3.

8. Suarez Cuba MA, Alcala Espinoza M. Apgar familiar: una herramienta para detectar disfunción familiar. Rev Méd La Paz. 2014;20(1):53-7.

9. Mendes KDS, Silveira RCCP, Galvão CM. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidencias na saúde e na enfermagem. Texto Contexto Enferm. 2008;17(4):758-64.

10. Ganong LH. Integrative reviews of nursing research. Res Nurs Health. 1987;10(1):1-11.

11. Whittemore R. Combining evidence in nursing research: methods and implications. Nurs Res. 2005;54(1):56-62.

12. Santos CM, Pimenta CAM, Nobre MRC. A estratégia pico para a construção da pergunta de pesquisa e busca de evidências. Rev Latino-am Enfermagem. 2007;15(3):508-11.

13. Cooke GB, Donaghey J, Zeytinoglu IU. The nuanced nature of work quality: Evidence from rural Newfoundland and Ireland. Hum Relat. 2013; 66(4):503-27.

14.Oliveira DB, Rangel R, Costenaro RGS, Gehlen MH, Quadros JS, Roso CC. Qualidade de vida: percepção de educadores de uma escola estadual do município de Santa Maria - Rio Grande do Sul. Rev Pesqui Cuid Fundam (Online). 2012;4(3):2540-7.

15.Díaz-Chao A, Ficapal-Cusí P, Torrent-Sellens J. Multidimensional determinants of perceived work quality. Empirical evidence from Spain. Rev Int Sociol [Internet].2015 [citado 1 Dez 2016];73(1). Disponível em: http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/612/647.

16.Bracarense CF, Costa NS, Duarte JMG, Ferreira MBG, Simões ALS. Qualidade de vida no trabalho: discurso dos profissionais da Estratégia Saúde da Família. Esc Anna Nery. 2015;19(4):542-8.

17.Díaz-Chao A, Ficapal-Cusí P, Torrent-Sellens J. Economic crisis and job quality in Spain: a multi-dimensional and micro-data empirical approach. J Soc Indic Res. 2016;125:613. doi: 10.1007/s11205-014-0850-0.

18.Gurková E, Haroková S, Džuka J, Žiaková K. Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. Int J Nurs Pract. 2013;20(2):194-203.

19.Nelson SA. Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses. Int J Manpow.2012;33(7):804-21.

20.Janzen BL, Kelly IW. Psychological distress among employed fathers: associations with family structure, work quality, and the work-family interface. Am J Mens Health. 2012;6(4):294-302.

21.Lin JH, Wong JY, Ho CH. The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction examining the job demand-control-support model. Int J Contemp Hosp Manag. 2015;27(7):1539-55.

22.Wong JY, Lin JH, Liu SH, Wan TH. Fireman's job stress: integrating work/non-work conflict with Job Demand-Control-Support model European. Rev Eur Appl Psychol. 2014;64(2):83-91.

23.Lallukka T, Ferrie JE, Kivimäki M, Shipley MJ, Sekine M, Tatsuse T, et al. Conflicts between work and family life and subsequent sleep problems among employees from Finland, Britain, and Japan. Int J Behav Med. 2014;21(2):310-8.

24.Singh KA, Spencer AJ, Roberts-Thomson KF, Brennan DS. Work-family conflict and oral and general health-related quality of life. Int J Behav Med. 2015;22(4):489-97. doi: 10.1007/s12529-014-9454-y.

25.Farquharson B, Allan J, Johnston D, Johnston M, Choudhary C, Jones M. Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance. J Adv Nurs. 2012;68(7):1624-35.

26.Dyrbye LN, Sotile W, Boone S, West CP, Tan L, Satele D, et al. A survey of U.S. physicians and their partners regarding the impact of work-home conflict. J Gen Intern Med. 2014;29(1):155-61.

27.Lee DH, Lin Z.Antecedents of work-family conflict and the moderating effect of perceived organizational support in China. Asian Soc Sci. 2013;9(3):28-39.

28.Cheung C, Wang L, Chan RK. Differential impacts of stressors on sense of belonging. Soc Indic Res. 2013;113(1):277-97.

29.Zhao X, Qu H, Liu J. An investigation into the relationship between hospitality employees' work-family conflicts and their leisure intentions. Cornell Hosp Q. 2014;20(10):1-14.

30.Beutell NJ, Schneer JA.Work-family conflict and synergy among Hispanics. J Manag Psychol. 2014;29(6):705-35.

31.Karatepe OM, Demir E. Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation. A study in the industry. Int J Contemp Hosp Manag. 2014;26(2):307-23.

32.Winefield HR, Boyd C, Winefield AH. Work-family conflict and well-being in university employees.J Psychol. 2014;148(6):683-97.

33.Jiang H. A model of work-life conflict and quality of employee-organization relationships (EORs): transformational leadership, procedural justice, and family-supportive workplace initiatives. Public Relat Rev. 2012;38(2):231-45.

34.Shimazu A, Demerouti E, Bakker AB, Shimada K, Kawakami N. Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: a spillover-crossover perspective. Soc Sci Med. 2011;73(3):399-409.

35.Cooklin AR, Westrupp E, Strazdins L, Giallo R, Martin A, Nicholson JM. Mothers' work-family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship. Child Care Health Dev. 2015;41(2):266-77.

36.Rasool H, Nasir ZM. Varying responsibilities across job & home domains and employee well being. Appl Res Qual Life. 2013;8(4):413-25.

37.Mao Y, Kwan HK, Chiu RK, Zhang X. The impact of mentorship quality on mentors' personal learning and work-family interface. Asia Pac J Hum Res. 2015;54(1):79-97.

38.Haslam DM, Patrick P, Kirby JN. Giving voice to working mothers: a consumer informed study to program design for working mothers. J Child Fam Stud. 2015;24(8):2463-73.

39.Soma KJ, Thomson WM, Morgaine KC, Harding WJ. A qualitative investigation of specialist orthodontists in New Zealand: part 2. Orthodontists' working lives and work-life balance. Aust Orthod J. 2012;28(2):170-80.

40.Odle-Dusseau HN, Britt TW, Bobko F. Work-family balance, well-being, and organizational outcomes: investigating actual versus desired work/family time discrepancies. J Bus Psychol. 2012;27:331-43.

41.Lu J, Tjosvold D, Shi K, Wang B. Developing work-family balance through conflict management. Asian J Soc Psychol. 2012;15:77-88.

42.Gächter M, Savage DA, Torgler B. Retaining the thin blue line: what shapes workers' intentions not to quit the current work environment. Int J Soc Econ. 2013;40(5):479-503.

43.Bianchi SM. Changing families, changing workplaces. Future Child. 2011;21(2):15-36.

44.Mauno S, Cuyper ND, Kinnunen U, Ruokolainen M, Rantanen J, Mäkikangas A. The prospective effects of work-family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. Work Stress. 2015;29(1):75-94.

45.Hagga AK, Geser W, Ostermann H, Schusterschitz C. Relation of work family conflict and role quality on depressive symptoms in mothers. J Public Health. 2012;20(2):661-71.

46.Gallavan DB, Newman JL. Predictors of burnout among correctional mental health professionals. Psychol Serv. 2013;10(1):115-22.

47.Baxter S, Sanderson K, Venn A, Otahal P, Palmer AJ. Construct validity of SF-6D health state utility values in an employed population. Qual Life Res. 2015;24(4):851-70.

48.McLean KN. Mental health and well-being in resident mine workers: out of the fly-in fly-out box. Aust J Rural Health. 2012;20(3):126-30.

49.Compton MT, Frank E. Mental health concerns among Canadian physicians: results from the 2007-2008 Canadian Physician Health Study. Compr Psychiatry. 2011;52(5):542-7.

50.Shanafelt TD, Boone S, Tan L, Dyrbye LN, Sotile W, Satele D, et al. Burnout and satisfaction with work-life balance among us physicians relative to the general us population. Arch Intern Med. 2012;172(18):1377-85.

51.Śliwiński Z, Starczyńska M, Kotela I, Kowalski T, Kryś-Noszczyk K, Lietz-Kijak D, et al. Life satisfaction and risk of burnout among men and women working as physiotherapists. Int J Occup Med Environ Health. 2014;27(3):400-12.

52.Guest RS, Baser R, Li Y, Scardino PT, Brown AE, Kissane DW. Cancer surgeons' distress and well-being, II: modifiable factors and the potential for organizational interventions. Ann Surg Oncol. 2011;18(5):1236-42.

53.Oskrochi Y, Maruthappu M, Henriksson M, Davies AH, Shalhoub J. Beyond the body: a systematic review of the nonphysical effects of a surgical career. Surgery. 2016;159(2):650-64.

54.Woodhead EL, Northrop L, Edelstein B. Stress, social support, and Burnout among long-term care nursing staff. J Appl Gerontol. 2016;35(1):84-105. doi: 10.1177/0733464814542465.

55.Tabeleao VP, Tomasi E, Neves SF. Quality of life and burnout among public high school and primary school teachers in Southern Brazil. Cad Saúde Pública. 2011;27(12):2401-8.

56.Bouzas JAC,Fernández ML, Castro YR,Garrido JMF.Hardiness, quality of life and burnout among sociosanitary professionals in gerontological centers. Salud(i) ciência. 2013;19(7):599-606.

57.McAbee JH, Ragel BT, McCartney S, Jones GM, Michael LM, DeCuypere M, et al. Factors associated with career satisfaction and burnout among US neurosurgeons: results of a nationwide survey. J Neurosurg.2015;123(1):161-73.

58.Merecz D, Andysz A. Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction. Int J Occup Med Environ Health. 2014;27(6):933-49.

59.Mather L, Blom V, Svedberg P. Stressful and traumatic life events are associated with Burnout-A Cross-Sectional Twin Study. Int J Behav Med. 2014;21(6):899-907.

60.Śliwiński Z, Starczyńska M, Kotela I, Kowalski T, Kryś-Noszczyk K, Lietz-Kijak D, et al. Burnout among physiotherapists and length of service. Int J Occup Med Environ Health. 2014;27(2):224-35.

61.Zhang H. Servant leadership, organizational identification, and work-to-family enrichment: the moderating role of work climate for sharing family concerns. Hum Res Manag. 2012;51(5):747-68.

62.Leach LS, Butterworth P. Psychosocial adversities at work are associated with poorer quality marriage-like relationships. J Popul Res. 2012;29(4):351-72.

63.D'Affonseca SM, Cia F, BarhamEJ. Trabalhadora feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar. Psicol Argum. 2014;32(76):129-38.

64.Mihelič KK. Commitment to life roles and work-family conflict among managers in a post-socialist country. Career Dev Int. 2014;19(2):204-21.

65.Towler AJ, Stuhlmacher AF. Attachment styles, relationship satisfaction, and well-being in working women. J Soc Psychol. 2013;153(3):279-98.

66.Abraham C, Russo M. The power of micro-moves in cultivating regardful relationships: implications for work-home enrichment and thriving. Hum Res Manag Rev. 2015;26(2):112-24.

67.Jiang Z, Hu X. Knowledge sharing and life satisfaction: the roles of colleague relationships and gender. Soc Indic Res. 2016;126(1):379-94.

68.Russo M, Buonocore F. The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. J Manag Psychol. 2012;27(3):216-36.

69.Jennings KS, Sinclair RR, Mohr CD.Who benefits from family support? Work schedule and family differences. J Occup Health Psychol. 2016;21(1):51-64.

70.Culbertson SS, Mills M, Fullagar C. Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. Hum Relat. 2012;65(9):1155-77.

71.Molino M, Ghislieri C, Cortese CG. When work enriches family-life: the mediational role of professional development opportunities. J Workplace Learn. 2013;25(2):98-113.

72.Peplińska A, Jeżewska M, Leszczyńska I, Połomski P. Purpose in life and work-related stress in mariners. Mediating role of quality of marriage bonds and perceived anxiety. Int Marit Health. 2014;65(2):87-92.

73.Torkington AM, Larkins S, Gupta TS. The psychosocial impacts of fly-in fly-out and drive-in drive-out mining onmining employees: a qualitative study. Aust J Rural Health. 2011;19(3):135-41.

74.Turk M, Davas A, Tanik FA, Montgomery AJ. Organizational stressors, work-family interface and the role of gender in the hospital: experiences from Turkey. Br J Health Psychol. 2014;19(2):442-58.

75.Oliveira ERA, Garcia AL, Gomes MJ, Bittar TO, Pereira AC. Gender and perceived quality of life - research with professors from the health area. Ciênc Saúde Colet. 2012;17(3):741-7.

76.Emmett BM, Dovey SM, Wheeler BJ. After-hours on-call: the effect on paediatricians' spouses and families. J Paediatr Child Health. 2013;49(3): 246-50.

77.Lawson KM, Davis KD, McHale SM, Hammer LB, Buxton OM. Daily positive spillover and crossover from mothers' work to youth health. J Fam Psychol. 2014; ;28(6):897-907.

78.Clendon J, Walker L. Nurses aged over 50 years and their experiences of shift work. J Nurs Manag. 2013;21(7):903-13.

79.Kennedy EH, Krahn H, Krogman HT. Downshifting: an exploration of motivations, quality of life, and environmental practices. Sociol Forum. 2013;28(4):764-83.

80.Strzemecka J, Pencuła M, Owoc A, Szot W, Strzemecka E, Jabłoński M, et al. The factor harmful to the quality of human life - shift-work. Ann Agric Environ Med.2013;20(2):298-300.

81.BaggerJ, Li A. How does supervisory family support influence employees' attitudes and behaviors? A social exchange perspective. J Manag.2014;40(4):1123-50.

82.Ferguson M, Carlson D, Kacmar KM, Halbesleben JR. The supportive spouse at work: does being work-linked help? J Occup Health Psychol. 2016;21(1):37-50.

83.Simone S, Lampis J, Lasio D, Putzu D. Influences of work-family interface on job and life satisfaction. Appl Res Qual Life. 2014;9(4):831-61.

84.Ganesh S, Ganesh MP. Effects of masculinity - femininity on quality of work life: understanding the moderating roles of gender and social support. Gend Manag Int J. 2014;29(4):229-53.

85.Wilczyński KM, Swamad MA, Subotic V, Wizner D, Mazgaj E, Wajda W. Factors influencing the levels of work engagement in physicians from Poland, Serbia and Bulgaria. Psychiatr Danub. 2015;27 0Suppl 1:S492-6.

86.Vayre E, Pignault A. A systemic approach to interpersonal relationships and activities among French teleworkers. New Technol Work Employ. 2014;29(2):177-92.

87.Olivares A, Bonito J, Silva R. Qualidade de vida no trabalho dos médicos da atenção básica no estado de Roraima (Brasil). Psicol Saúde Doenças. 2015;16(1):100-11.

88.Oliveira RR, Silva B, Castro DSP, Limongi-França AC. Quality of working life (QWL): a study with teachers from the federal institutes. Hollos. 2015;6:432-47.

89.Bragard I, Fleet R, Etienne AM, Archambault P, Légaré F, Chauny J-C, et al. Quality of work life of rural emergency department nurses and physicians: a pilot study. BMC Res Notes. 2015;8:116.

90.Mehta P, Kiran R. An empirical analysis of job content and contextual factors: a case study of indian physicians. Stud Ethno-Med. 2015;9(3):353-65.

91.Mascarenhas CHM, Prado FO, Fernandes MH. Factors associated with the quality of life of community health agents. Ciênc Saúde Colet. 2013;18(5):1375-86.

92.Yeh HJ. Job demands, job resources, and job satisfaction in East Asia. Soc Indic Res. 2014;121(1):47-60.

93.Perneger TV, Deom M, Cullati S, Bovier PA. Growing discontent of Swiss doctors, 1998-2007. Eur J Public Health. 2011;22(4):478-83.

94.Bohrer T, Koller M, Schlitt HJ, Bauer H; German Society of Surgery. Workload and quality of life of surgeons. Results and implications of a large-scale survey by the German Society of Surgery. Langenbecks Arch Surg.2011;396(5):669-76.

95.Bonab MB, Ebrahimpour D, Ghorbani A. Quality of work life and family functioning in faculty members of Islamic Azad University. Life Sci J. 2012;10(2s):105-113.

APÊNDICE A:Resumo dos artigos revisados na primeira fase do estudo

n.	Estudo	Tipo de estudo	Eixo temático do periódico	Primeiro autor	Objeto do estudo
1	The nuanced nature of work quality: Evidence from rural Newfoundland and Ireland	Qualitativa	Trabalho - Relações humanas	CookeGB	Explora a relação entre emprego e qualidade de trabalho e argumenta que, embora seja importante analisar a qualidade do emprego, para compreender as experiências dos trabalhadores totalmente, o foco deve ser no conceito mais amplo de qualidade de trabalho, o que coloca o trabalho contra o seu sócio mais amplo contexto económico.
2	Qualidade de vida: percepção de educadores de uma escola estadual do município de Santa Maria - Rio Grande do Sul	Qualitativa	Enfermagem	Oliveira DB	Conhecer o que os educadores de uma escola estadual do município de Santa Maria entendem por qualidade de vida.
3	Multidimensional determinants of perceived work quality. Empirical evidence from Spain	Qantitativa	Social - sociologia	Díaz-Chao A	Analisar empiricamente os determinantes multidimensionais (resultados) da qualidade percebida do emprego na Espanha
4	Qualidade de vida no trabalho: discurso dos profissionais da Estratégia Saúde da Família	Qualitativa	Enfermagem	Bracarense CF	Compreender os significados que os profissionais de saúde da Estratégia Saúde da Família (ESF) atribuem à QVT.
5	Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses	Quantitativa	Gestão de recursos humanos	Nelson SA	Examinar a interação entre as relações supervisor-subordinado, conflito trabalho-família, o poder discricionário e comprometimento afetivo na interface entre vida profissional para profissional Nordeste setor público brasileiro enfermeiros.
6	Psychological distress among employed fathers: associations with family structure, work quality, and the work-family interface	Quantitativa	Saúde do Homem	Janzen BL	Comparar os níveis de sofrimento psíquico em empregadas pais solteiros em relação aos pais parceria e para explorar o papel da qualidade psicossocial do trabalho, conflito trabalho-família, e facilitação do trabalho-família como explicações para as diferenças em perigo
7	The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline	Quantitativa	Hotelaria	LinJH	Analisar um modelo de mediação de conflito trabalho-lazer baseado no modelo de trabalho de controle de apoio

	employees' leisure satisfaction Examining the job demand-control-support model				à demanda (modelo JDCS) e papéis de conflito de trabalho e de vida não-trabalho. Este modelo propõe que a carga de trabalho, tempo de autonomia de-off e apoio de supervisores e colegas de trabalho estão relacionados com WLC e satisfação de lazer.
8	Fireman's job stress: Integrating work/non-work conflict with Job Demand-Control-Support model	Quantitativa	Psicologia	WongJY	Analisar o papel mediador do conflito trabalho / não trabalho entre o estresse do bombeiro de trabalho ea procura de trabalho, controle de trabalho, o apoio de emprego e apoio à família
9	Conflicts between work and family life and subsequent sleep problems among employees from Finland, Britain, and Japan	Quantitativa	Medicina comportamental	Lallukka T	Investigar sobre a associação entre os conflitos de família-a-trabalho e trabalho-família e problemas de sono é escassa e principalmente transversal. Nós examinamos essas associações prospectivamente em três coortes ocupacionais.
10	Work-Family Conflict and Oral and General Health-Related Quality of Life	Quantitativa	Medicina comportamental	Ka S	Investigar a associação transversal de conflito trabalho-família com qualidade de saúde oral-e geral de vida e bem-estar.
11	Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance	Quantitativa	Enfermagem	Farquharson B	Avaliara o estresse percebido de dois turnos de trabalho. empregadores dos enfermeiros forneceu dados sobre o absentismo por doença e desempenho
12	A survey of U.S. physicians and their partners regarding the impact of work-home conflict.	Quantitativa	Medicina	Dyrbye LN	Analisar fatores associados ao WHC para os médicos e seus parceiros empregados
13	Antecedents of work-family conflict and the moderating effect of perceived organizational support in China	Quantitativa	Social - Ciencia social	Lee DH	Examinar os antecedentes do conflito trabalho-família e como suporte organizacional percebido (POS) modera os efeitos desses antecedentes no conflito trabalho-família
14	Differential Impacts of Stressors on Sense of Belonging	Quantitativa	Social - Indicadores sociais	Cheung CK	Analisar os impactos dos fatores de stress em geral e em relação às características de antecedentes pessoais e familiares
15	An Investigation into the Relationship between Hospitality	Quantitativa	Hotelaria	Zhao X	Determinar se o trabalho interfere com a família e a família interfere com o trabalho de ambos têm um impacto

	Employees' Work-Family Conflicts and Their Leisure Intentions				positivo sobre a tensão do trabalho, o que influencia positivamente a intenção de relaxamento.
16	Work-family conflict and synergy among Hispanics	Quantitativa	Psicologia	Beutell NJ	Discutir as questões empíricas sobre os hispânicos em relação ao conflito trabalho-família e sinergia.
17	Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation A study in the industry	Quantitativa	Gestao hospitalar	Karatepe OM	Desenvolver e testar um modelo de pesquisa que investiga o envolvimento de trabalho como mediador do efeito do núcleo auto-avaliações sobre a facilitação do trabalho-família e facilitação família-trabalho
18	Work-family conflict and well-being in university employees	Quantitativa	Psicologia	Winefield HR	Examinar o papel do conflito trabalho-família como um mediador das relações entre características do ambiente de trabalho e do trabalhador bem-estar e os resultados organizacionais.
19	A model of work-life conflict and quality of employee-organization relationships (EORs): Transformational leadership, procedural justice, and family-supportive workplace initiatives	Quantitativa	Gestao - relações publicas	Jiang H	Testar um novo modelo de relações empregado-organização (Eörs) através da introdução de tipos de conflito trabalho-vida como variáveis que levam a resultados de EOR, e investigando os possíveis efeitos da liderança transformacional, a justiça processual, e as iniciativas de suporte no local de trabalho- família- sobre funcionários "percepções de conflito trabalho-vida e as relações com seus empregadores
20	Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: a spillover-crossover perspective	Quantitativa	Saúde - Ciência social	Shimazu A	Estudo entre os casais dual-ganhador japoneses examinou o impacto de vício em trabalho sobre os trabalhadores e seus parceiros "conflitos trabalho-família e sofrimento psíquico.
21	Mothers' work-family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship	Quantitativa	Saúde da criança	Cooklin AR	Examinar as associações: Combinando os papeis trabalho efamília pode criar conflitos com a vida familiar, mas também pode trazer enriquecimento. Conflito familiar, de trabalho e de enriquecimento experimentado por mães também podem afetar ambientes domésticos infantis através de comportamento dos pais e do relacionamento do casal, especialmente nos primeiros anos de parentalidade quando as exigências de cuidados para crianças é alta.
22	Varying Responsibilities Across Job & Home	Quantitativa	Qualidade de vida	Rasool H	Identificar se quando os indivíduos estão envolvidos em diferentes papéis no trabalho e em casa, tal interação afeta o

	Domains and Employee Well Being				bem-estar dos funcionários.
23	The impact of mentorship quality on mentors' personal learning and work-family interface	Quantitativa	Gestao - Recursos humanos	Mao Y	Investigar o impacto da qualidade da orientação percebida pelos mentores em seu aprendizado pessoal (ou seja, relacional aprendizagem de trabalho e desenvolvimento de competências pessoais) e interface de trabalho-família (ou seja, conflito trabalho-família e de enriquecimento trabalho-família)
24	Giving Voice to Working Mothers: A Consumer Informed Study to Program Design for Working Mothers	Qualitativa	Criança e Família	Haslam DM	Elaboração do programa para identificar o ajuste relativo entre as necessidades dos pais e uma intervenção no local de trabalho existente.
25	A systemic approach to interpersonal relationships and activities among French teleworkers	qualitativa	Trabalho - tecnologia	Vayre E	Compreender como teletrabalhadores franceses (re) organizar as suas relações com os outros, bem como as suas actividades.
26	Qualidade de vida no trabalho dos médicos da atenção básica no estado de Roraima (Brasil)	Quantitativa	Psicologia	Olivares A	Avaliar a QVT dos médicos que atuam na atenção básica, no Estado de Roraima (Brasil), sob a ótica de satisfação no trabalho.
27	Quality of working life (qwl): a study with teachers from the federal institutes	Quantitativa	Interdisciplinar	Oliveira RR	Analisar o grau de satisfação dos professores dos Institutos Federais em relação à QVT, diante dos impactos da expansão da rede no Brasil
28	Quality of work life of rural emergency department nurses and physicians: a pilot study	Quantitativa	Medicina - Biologia e	Bragard I	Determinar a viabilidade de um estudo em grande escala das variáveis recrutamento, retenção global e fatores de QVT para enfermeiros ED e médicos em Quebec
29	An Empirical Analysis of Job Content and Contextual Factors: A Case Study of Indian Physicians	Quantitativa	Medicina - etno	MehtaP	Identificar os fatores que influenciam a satisfação global dos médicos indianos
30	Factors associated with the quality of life of community health agents	Quantitativa,	Saúde publica coletiva	Mascarenhas CHM	Analisar a associação dos fatores sociodemográficos, ocupacionais, comportamentos de risco e de saúde com o comprometimento da qualidade de vida dos Agentes Comunitários de Saúde do município de Jequié, Bahia
31	Job Demands, Job Resources, and Job Satisfaction in East Asia	Quantitativa	Social - Indicadores sociais	Yeh HJ	Examinar como as exigências e recursos do trabalho influencia a satisfação do trabalho, além de insegurança do emprego na Ásia

					Oriental, usando as características do trabalho, condições de trabalho e insegurança no emprego como três grandes domínios da qualidade do emprego
32	Growing discontent of Swiss doctors, 1998-2007	Quantitativa	Saude publica	Perneger TV	Documentar a satisfação no trabalho dos médicos nove anos de intervalo, antes e depois da implementação de várias reformas de cuidados de saúde (limitação do tempo de trabalho dos médicos estagiários, as restrições sobre escritórios novos médicos, nova tabela de taxas de reembolso, maiores controles administrativos).
33	Workload and quality of life of surgeons. Results and implications of a large-scale survey by the German Society of Surgery	Quantitativa	Medicina cirurgia	Bohrer T	Investigar a qualidade de vida de cirurgiões na Alemanha no contexto de factores de risco ocupacionais, privados, e relacionadas com o sistema
34	Servant leadership, organizational identification, and work-to-family enrichment: The moderating role of work climate for sharing family concerns.	Quantitativa	Gestao de recursos humanos	Zhang H	Investigar o impacto da liderança servidora como percebido pelos seguidores no seu enriquecimento trabalho-família (esposa), concentrando-se sobre o papel mediador da identificação organizacional eo papel moderador do clima de trabalho para a partilha de preocupações familiares
35	Psychosocial adversities at work are associated with poorer quality marriage-like relationships	Quantitativa	Social Pesquisa populacional	Leach LS	Investigar a relação entre o trabalho psicossocial Características e qualidade do relacionamento.
36	Trabalhadora feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar	Quantitativa	Psicologia	D'affonseca SM	Verificar quais aspectos do trabalho poderiam afetar positiva ou negativamente o relacionamento de mães trabalhadoras com seus filhos.
37	Commitment to life roles and work-family conflict among managers in a post-socialist country	Quantitativa	Gestão - carreira	Mihelič KK	Examinar antecedentes e resultados do trabalho-família e do conflito trabalho-família (FWC) entre gestores em um país pós-socialista entre gestores .
38	Attachment Styles, Relationship Satisfaction, and Well-Being in Working Women	Quantitativa	Psicologia	Towler AJ	Propor e testar um modelo que liga estilos de relacionamento das mulheres, qualidade da relação íntima, relações com o supervisor, no local de trabalho e bem-estar.

39	The power of micro-moves in cultivating regardful relationships: Implications for work-home enrichment and thriving	Desenvolvimento de modelo teorico	Gestao RH	Abraham C	Teorizar sobre relações geradoras e o contexto em que permitem que os indivíduos experimentem o enriquecimento de trabalho-casa e ajudá-los a prosperar e realizar seu pleno potencial
40	Knowledge Sharing and Life Satisfaction: The Roles of Colleague Relationships and Gender	Quantitativa	Sociais - indicadores	Jiang Z	Testar o impacto da partilha de conhecimentos sobre satisfação com a vida, incluindo os papéis dos colegas de trabalho e genero
41	The relationship between work-family enrichment and nurse turnover	Quantitativa	Psicologia	Russo M	Testar um modelo em que o enriquecimento de trabalho-família está associada com níveis mais baixos de rotatividade de profissionais através de níveis mais elevados de satisfação no trabalho e compromisso profissional
42	Who Benefits From Family Support? Work Schedule and Family Differences	Quantitativa	Psicologia	Jennings KS	Examinar as relações entre FSOP (percepções organizacionais família-apoio) e resultados de saúde, bem como a forma como essas relações podem depender de diferenças de cronograma de trabalho e familia
43	Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover.	Quantitativa	Gestão - Relações humanas	CulbertsonSS	Determinar a relação entre o engajamento trabalho diário e facilitação trabalho-família
44	When work enriches family-life: The mediational role of professional development opportunities	Quantitativa	Trabalho	Molino M	Compreender o papel dos recursos da organização e, em particular, de oportunidades de desenvolvimento profissional (OPD), na promoção do enriquecimento trabalho-família. Especificamente, ele tem como objetivo testar o papel de mediação da OPD entre os recursos de trabalho (supervisor e suporte colega, segurança no trabalho) e enriquecimento trabalho-família.
45	A qualitative investigation of specialist orthodontists in New Zealand: part 2. Orthodontists' working lives and work-life balance	Qualitative	Saude - odonto	Soma KJ	Investigar a vida de trabalho e equilíbrio entre vida profissional de odontologia NZ a fim de gerar uma compreensão da realidade da prática especialista em ortodontia e seus efeitos na vida profissional e pessoal dos ortodontistas.
46	Work-Family Balance, Well-Being, and	Quantitativa	Psicologia - negocios	Odle-DusseauHN	Descrever e testar duas novas correlações de equilíbrio entre trabalho

	Organizational Outcomes: Investigating Actual Versus Desired Work/Family Time Discrepancies				e família, com base em discrepâncias entre horas reais e desejados passadas no domínio do trabalho (discrepância de trabalho hora) e domínio da família (discrepância hora família) .
47	Developing work-family balance through conflict management	Quantitativa	Psicologia	Lu J	Entender a interação que promove a resolução de incidentes de conflito trabalho-família. Quer demonstrar que as incompatibilidades entre trabalho e família não são apenas conflitos de papéis intrapessoais, mas também envolvem tipicamente conflitos interpessoais.
48	Retaining the thin blue line: What shapes workers' intentions not to quit the current work environment	Quantitativa	Social - Economia social	Gächter M	Investigar a relação entre fatores do local de trabalho e as intenções dos policiais para sair de seu departamento atual
49	Nurses aged over 50 years and their experiences of shift work	Quanti-quali	Enfermagem	Clendon J	Examinar ascaracterísticas dos enfermeiros que trabalham na Nova Zelândia, que nasceram antes de 1960 e que fazem turno de trabalho
50	Downshifting: An Exploration of Motivations, Quality of Life, and Environmental Practices	Quantitativa	Social - sociologia	Kennedy EH	Estudar a relação entre downshifting (redução de tempo de trabalho)e qualidade de vida
51	The factor harmful to the quality of human life - shift-work	Quantitativa	Medicina ambiental	Strzemecka J	Avaliar da qualidade de vida entre trabalhadores de turnos do sexo masculino.
52	Purpose in life and work-related stress in mariners. Mediating role of quality of marriage bonds and perceived anxiety	Quantitativa	Saúde marítima	Peplińska A	Verificar a relação entre o estresse percebido pelos marinheiros e seu senso de propósito na vida, juntamente com o papel mediador de níveis de qualidade do casamento e da ansiedade.
53	The supportive spouse at work: Does being work-linked help?	Quantitativa	Psicologia	Ferguson M	Examinar o papel de apoio do parceiro relacionado com o trabalho sobre o equilíbrio trabalho-família e os resultados posteriores para o principal operador de trabalho, bem como o seu cônjuge
54	Influences of Work-Family Interface on Job and LifeSatisfaction	Quantitativa	Qualidade de vida	De Simone S	Testar um modelo que incluiu interações positivas e negativas entre o trabalho ea família como preditores de satisfação com trabalho e a vida. Também examinamos o papel de alguns dos moderadores potenciais (e de apoio à

					família engajamento trabalho, organizacional) dessas relações
55	The psychosocial impacts of fly-in fly-out and drive-in drive-out mining onmining employees: a qualitative study	Qualitativa	Saúde rural	Torkington AM	Explorar como fly-in fly-out (FIFO) e drive-in drive-out (DIDO) mineração afeta o bem-estar psicossocial dos mineiros residentes num norte rural da cidade Queensland, bem como identificar as fontes deapoio e usar em gestão destes efeitos.
56	Organizational stressors, work-family interface and the role of gender in the hospital: experiences from Turkey	Qualitative	Psicologia	Turk M	Explorar estressores ambiente hospitalar e sua relação com profissional de saúde (HP) bem-estar e qualidade de atendimento.
57	Gender and perceived quality of life - research with professors from the health area	Qualitativa	Saúde publica coletiva	Oliveira ERA	Analisar as condições de trabalho de Professoras do ensino superior da área da saúde em Vitória, no Estado do Espírito Santo, e suas implicações sobre a saúde e qualidade de vida
58	After-hours on-call: The effect on paediatricians' spouses and families	Qualitativa	Medicina - pediatria	Emmett BM	Compreender os potenciais impactos positivos e negativos deste aspecto (after hour) do trabalho de um pediatra.
59	Daily Positive Spillover and Crossover From Mothers' Work to Youth Health	Quantitativa	Psicologia	Lawson KM	Examinar o transbordamento positivo trabalho-família e cruzado positivo e negativo entre as mães e seus filhos
60	How Does Supervisory Family Support Influence Employees' Attitudes and Behaviors? A Social Exchange Perspective	Quantitativa	Gestão	Bagger J	Investigar o mecanismo através do qual o apoio da família de supervisão está ligada a variáveis de resultados e examinar o efeito moderador de benefícios para toda a família sobre essa relação
61	Quality of work life and family functioning in faculty members of Islamic Azad University	Quantitativa	Biologia - Ciência da vida	Bonab MB	Investigar se existe a relação entre o que acontece no ambiente de trabalho e o familiar. Se o ambiente de trabalhopode ser estendido para ambientes mais não-trabalho .
62	Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses	Quantitativa	Enfermagem	Gurková E	Investigar a relação entre os domínios de satisfação no trabalho e componentes de Bem-estar subjectivo em enfermeiros.
63	Predictors of burnout among correctional mental health professionals	Quantitativa	Psicologia	Gallavan DB	Investigar a experiência de burnout entre uma amostra de profissionais de saúde mental correcionais. Foi examinada a relação de uma combinação linear de otimismo, conflito familiar trabalho e atitudes para

					prisioneiros com duas dimensões derivados do Maslach Burnout Inventory e a qualidade profissional dos Escala de Vida.
64	Construct validity of SF-6D health state utility values in an employed population	Quantitativa	Qualidade de vida	Baxter S	Investigar a validade da construção da utilidade de saúde SF-6D em uma força de trabalho de serviço público.
65	Mental health and well-being in resident mine workers: out of the fly-in fly-out box.	Qualitativo	Saúde rural	Mclean KN	Explorar questões psicossociais percebidos para impactar a saúde mental eo bem-estar dos residentes (non-fly-in fly-out) trabalhadores de minas em uma mina local em Queensland regional.
66	Mental health concerns among Canadian physicians: results from the 2007-2008 Canadian Physician Health Study	Quantitativa	Psiquiatria	Compton MT	Examinar preocupações de saúde mental de médicos canadenses que utilizam dados do estudo 2007-2008 médico canadense Health Study
67	Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population	Quantitativa	Medicina	Shanafelt TD	Estudar nacionalmente o burnout em uma grande amostra de médicos norte-americanos de todas as disciplinas da especialidade utilizando o médico American Medical Association Masterfile e examinou uma amostra baseada em probabilidade da população geral dos EUA para comparação. Burnout foi medido utilizando instrumentos validados. A satisfação com o equilíbrio trabalho-vida foi explorado
68	Life satisfaction and risk of burnout among men and women working as physiotherapists.	Quantitativa	Medicina ocupacional	Śliwiński Z	Investigar o efeito do genero sobre a satisfação com a vida e desgaste entre os fisioterapeutas ativos.
69	Cancer surgeons' distress and well-being, II: modifiable factors and the potential for organizational interventions	Quantitativa	Medicina - cirurgia	Baser RS	Examinar fatores do local de trabalho modificáveis e outros estressores associados com o burnout, morbidade psiquiátrica, e baixa qualidade de vida, juntamente com interesse em intervenções para reduzir o estresse e melhorar o bem-estar
70	Beyond the body: A systematic review of the nonphysical effects of a surgical career	Revisão Sistematica	Medicina - cirurgia	Oskrochi Y	Avaliar e analisar o impacto global de uma carreira cirúrgica examinando efeitos não físicos de cirurgiões e suas famílias
71	Stress, Social	Quantitativa	Medicina -	Woodhead	Examinar as relações entre as

	Support, and Burnout Among Long-Term Care Nursing Staff		gerontologia	EL	exigências do trabalho (stress laboral e pessoal), recursos de trabalho (fontes e funções de apoio social), e burnout em uma amostra de pessoal de enfermagem em um cuidado a longo prazo
72	Quality of life and burnout among public high school and primary school teachers in Southern Brazil	Quantitativa	Saúde publica	Tabeleao VP	Investigar os níveis de qualidade de vida entre docentes de escolas estaduais e municipais e relacioná-los com características sociodemográficas e do processo de trabalho
73	Hardiness, quality of life and burnout among sociosanitary professionals in gerontological centers	Quantitativa	Saude e ciencia	Bouzas JAC	Analisar a relação de burnout, a personalidade resistente, o estado da saúde e variáveis sociodemográficas e de trabalho com a QVRS em uma amostra de cuidadores formais de idosos.
74	Factors associated with career satisfaction and burnout among US neurosurgeons: results of a nationwide survey	Quantitativa	Medicina neurocirurgia	Mcabee JH	Identificar e quantificar preditores de burnout e satisfação com a carreira entre os neurocirurgiões americanos
75	Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction	Quantitativa	Medicina ocupacional e saúde ambiental	Merecz D	Explorar as configurações de interações positivas contra negativas entre trabalho e em casa (interface trabalho-casa) e sua relação com o BURNOUT e características demográficas
76	Stressful and Traumatic Life Events are Associated with Burnout-A Cross-Sectional Twin Study	Quantitativa	Medicina comportamental	Mather L	Avaliar as associações entre eventos de vida estressante e traumática e sintomas de burnout em uma amostra de base populacional de gêmeos, o ajuste para fatores de confusão familiar.
77	Burnout among physiotherapists and length of service	Quantitativa	Medicina ocupacional	Śliwiński Z	Identificar fatores que contribuem para o desenvolvimento de desgaste entre os fisioterapeutas com diferentes tempo de serviço na fisioterapia.
78	Relation of work family conflict and role quality on depressive symptoms in mothers	Quantitativa	Saúde publica	Hagga AK	Investigar a relação entre a qualidade percebida papel (da mãe, parceiro, trabalho e papel de dona de casa), conflito familiar trabalho e depressão materna. Nós assumimos que os moderados de qualidade papel a relação entre conflito trabalho-familia e sintomas depressivos em mães que trabalham.
79	Effects of masculinity-femininity on quality of	Quantitativa	Gestao - genero	Ganesh S	Compreender os efeitos do gênero, masculinidade-feminilidade e apoio

	work life: Understanding the moderating roles of gender and social support				social a partir de três fontes (supervisor, colega de trabalho e familiares) sobre a QVT de um empregado. Além disso, o jornal tentou explorar os efeitos moderadores de gênero e de apoio social na relação entre masculinidade-feminilidade e QVT. Relevantes variáveis de base, tais como idade, estado civil, situação familiar e da indústria foram incluídos como variáveis de controle no estudo
80	Economic Crisis and Job Quality in Spain: A Multi-dimensional and Micro-data Empirical Approach	Quantitativa	Social - Indicadores sociais	Díaz-Chao A	Analisar os determinantes multidimensionais (efeitos diretos) da qualidade do emprego em Espanha.
81	Changing families, changing workplaces	Opniao	Criança e familia	Bianchi SM	Apresentar as diversas caratceristicas das familias e trabalho e suas novas relações na atualidade, o que chama de multiplicidade de necessidades, o qual seriao desafio da próxima década.
82	Factors influencing the levels of work engagement in physicians from Poland, Serbia and Bulgaria.	Quantitativa	Psiquiatria	Wilczyński KM	Avaliar a influência da vida familiar e outros fatores sobre os níveis de engajamento de trabalho e risco de depressão.
83	The prospective effects of work-family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves	Quantitativa	Trabalho, saude e organizações	Mauno S	Investigar o conflito trabalho-família e de enriquecimento em relação à exaustão do trabalho e intenções de mudança entre trabalhadores temporariose permanentes

CAPÍTULO 2: Qualidade de vida no trabalho e funcionalidade familiar em trabalhadores de unidade administrativa de universidade pública do interior de São Paulo

RESUMO

BARRETO COLICHI, R.M. Qualidade de vida no trabalho e funcionalidade familiar em trabalhadores de unidade administrativa de universidade pública do interior de São Paulo. 2016. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2016.

Introdução: As relações trabalho-família mais estudadas nos últimos anos relacionam-se principalmente aos conflitos entre os dois ambientes e os reflexos na saúde dos trabalhadores. Divergências de conceituação, diagnósticos e as influências do trabalho sobre a vida familiar são temas também pesquisados. No entanto, observa-se a escassez de estudos sobre a influência da família e o ambiente familiar no trabalho, bem como as possíveis correlações entre Qualidade de Vida no Trabalho e a funcionalidade familiar. **Objetivo Geral:** identificar os atributos de qualidade de vida no trabalho, os níveis de satisfação e a relação desses indicadores com a funcionalidade familiar de trabalhadores da área administrativa, em umauniversidade pública do Estado de São Paulo. **Método:** Pesquisa transversal, de abordagem quantitativa. Os dados foram coletados utilizando-se formulário de informações demográficas e diagnóstico de QVT e o APGAR familiar. **Resultados:** Em relação aos atributos de qualidade de vida, os mais apontados foram o bom relacionamento com os colegas e o superior hierárquico, jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da empresa;ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecidas pela empresa e as condições adequadas do ambiente físico. Foram relatados altos níveis de satisfação de QVT entre os trabalhadores. Apenas em 8% dos entrevistados constatou-se disfunção familiar moderada. Não houve associação entre os níveis de QVT e a funcionalidade familiar. Nossos resultados revelam que a qualidade do tempo passado junto aos entes familiares é mais importante que a quantidade de tempo no convívio familiar, acrescentando importante achado à literatura, já que a maioria dos estudos foca apenas na quantidade de tempo. Colocar em prática seus talentos e suas competências é visto como uma necessidade para os mais novos de instituição enquanto que para os mais velhos, associação está no relacionamento com o superior imediato. **Conclusão:** Com vistas à melhoria do ambiente laboral e da QVT, torna-se necessária a busca por metodologias e formas de gestão que diminuam os conflitos entre gerações tão distintas e que valorizem as habilidades de cada uma, a partir da constatação da necessidade de que diferentes gerações recebam diferentes estímulos relacionados ao seu crescimento profissional.

Descritores: qualidade de vida no trabalho, família, funcionalidade familiar.

ABSTRACT

BARRETO COLICHI, R.M. Quality of work life and family functionality in workers of a public university administrative unit in the interior of São Paulo. 2016. Dissertation (Master degree) - Faculty of Medicine of Botucatu, State University of São Paulo, Botucatu, 2016.

Introduction: The most studied work-family relationships in the last years are mainly related to the conflicts between the two environments and the reflections on workers' health. Divergences of conceptualization, diagnoses and influences of work on family life are also researched themes. However, there is a shortage of studies on the influence of the family and the family environment at work, as well as the possible correlations between Quality of Life at Work and family functionality. **General Objective:** To identify the attributes of quality of life at work, the levels of satisfaction and the relationship of these indicators with the familiar functionality of workers in the administrative area, at a public university in the State of São Paulo. **Method:** Cross-sectional research, with a quantitative approach. The data were collected using the demographic information and diagnosis of QVT form and the family APGAR. **Results:** In relation to the attributes of quality of life, the most pointed were the good relationship with the colleagues and the superior hierarchical, work day that allows to enjoy the living outside the company; Training and improvement actions offered by the company and the appropriate conditions of the physical environment. High levels of QLW satisfaction among workers have been reported. Only 8% of the interviewees found moderate family dysfunction. There was no association between QLV levels and family functionality. Our results reveal that the quality of the time spent with family members is more important than the amount of time spent in the family, adding an important finding to the literature, since most of the studies focus only on the amount of time. Putting into practice your talents and your skills is seen as a necessity for the youngest institution while for the older, association is in the relationship with the immediate superior. **Conclusion:** In order to improve the work environment and the QVT, it is necessary to search for methodologies and management methods that reduce conflicts between generations so different and that value the abilities of each one, from the Different generations receive different stimuli related to their professional growth.

Key words: quality of life at working, family, functionality family.

1INTRODUÇÃO

1.1 Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida (QV) é definida como a “percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” [(1)].

Assim, a qualidade de vida de um indivíduo passa a não apenas abranger as questões de saúde, abordadas anteriormente, ampliando seu escopo para outras áreas como alimentação, segurança, moradia, lazer, incluindo suas relações sociais nos diversos grupos onde vive essa pessoa.

Quando se fala em trabalho, a qualidade de vida é estudada e analisada em inúmeras abordagens, já que o ambiente laboral se tornou foco de investigações nas mais diversas áreas do conhecimento. Por esse motivo, não há congruência na conceituação da QVT. Certo é que, em todas as instituições, públicas ou privadas, industriais, comerciais, de serviços ou assistenciais, com ou sem fins lucrativos, sempre haverá metas, recursos e uma organização interna de seus trabalhadores. Nesses locais, que chamamos de “ambientes de trabalho” ou ainda “ambientes laborais”, os colaboradores estarão estabelecendo rotinas, desenvolvendo dos mais simples aos mais complexos processos e produzindo produtos e serviços. Tudo isso ocorre em meio a relacionamentos sociais, numa interação constante com seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes, pacientes e demais grupos de pessoas.

Sob o olhar da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), a QVT expressa as vivências dos trabalhadores que são marcadas por sentimentos de felicidade com o trabalho, de prazer com o tempo passado nesse local e de experiências positivas relacionadas com a gestão humanizada do mesmo, o ambiente de trabalho saudável e o desenvolvimento pessoal e profissional[(2).]

O homem busca identidade e sentido de vida no trabalho. Mais que o lucro empresarial, as metas estatísticas, a qualidade ou o atendimento à população, as pessoas desejam, além de se sustentarem financeiramente, fazer de sua

ocupação fonte de satisfação e de realização pessoal. A QVT estaria, então, diretamente relacionada ao bem estar do indivíduo, atingindo todos os aspectos na vida desse trabalhador. Dada essa complexidade, o ser humano deve ser sempre avaliado de modo integral[3].

A QVT, portanto, parece ser um fenômeno amplo, intrinsecamente relacionado às relações sociais, econômicas e comunitárias. Deve ser visto ainda como um conceito dinâmico e relativo. Dinâmico por ser determinado pelas transformações sociais e econômicas, em contínua evolução. Relativo porque pode sofrer alterações de acordo com a população estudada, envolvendo ciclos de vida, culturas, locais diferentes, gênero, entre tantos outros aspectos. Assim, os fatores que afetam a qualidade do trabalho são moldados por aspectos mais amplos da vida, tais como família, amigos, comunidade, estilos de vida e experiências passadas – que moldam um indivíduo[4].

Aspectos envolvendo autoestima, saúde física, mental e emocional tem sido relacionados ao conceito de QVT[5].

Considerando essa amplitude, pesquisadores, ao longo dos anos,vem propondo que a QVT deve ser estudada sob o olhar de várias dimensões.

1.2 O trabalhador nasce em uma família

O trabalhador, enquanto indivíduo é fruto de uma estrutura grupal, denominada família. Assim, a família torna-se uma das variáveis a serem estudadas. Sabe-se que os relacionamentos e sentimento de pertencer a um grupo advêm do processo familiar onde se aprende a estrutura grupal, o que lhe dá de base de sustentação para a convivência com outros grupos. Além disso, a dinâmica familiar influencia na evolução do indivíduo[6].

O sentido, a representação do trabalho é intrínseca e depende doindivíduo e todas as suas características psicológicas e sociais. No entanto, as questõessociais são mais abrangentes e subjetivas do que parecem. Uma das facetas do ser humano está na importância do convívio familiar e sua percepção da funcionalidade desse importante grupo.Torna-se necessário, portanto, verificar a intersecção do indivíduo trabalhador e sua relação familiar na tentativa de melhor

compreender sua satisfação laboral.

A problematização atualmente existente em torno das concepções de família indica a necessidade de maiores discussões e estudos sobre a temática a fim de contribuir com a mudança nas concepções e posturas profissionais em torno das famílias[7]. Assim, buscamos considerar neste trabalho o conceito de família como um conjunto de pessoas ligadas por laços (sanguíneos, afetivos, legais, financeiros, físicos ou outros), podendo estar num mesmo local (físico ou imaginário) ou não; com relacionamentos ativos ou não, cuja configuração ocorre de forma variada (componentes, sexo, idade, entre outros); seus componentes podem dividir (compartilhar) sentimentos (alegrias, problemas, tristezas, proteção); pode estar inserida na comunidade (escola, igreja, posto de saúde, segurança); e que se consideram como tal.

Reputamos ainda à abordagem família-indivíduo, onde a família se concretiza na perspectiva do indivíduo, que é o foco real de atenção. Nesse contexto a família tem papéis a desempenhar, tem deveres e responsabilidades para com o indivíduo em foco. Assim, ela é tida como aquela que pode interferir positiva ou negativamente no indivíduo[8].

Neste sentido, e do ponto de vista social, faz-se necessário considerar ainda que as demandas apresentadas pelas famílias sejam analisadas sempre numa perspectiva de totalidade, para não correr o risco de naturalização, culpabilização e criminalização das condições de vida, dos modos de pensar e de agir de seus membros[9].

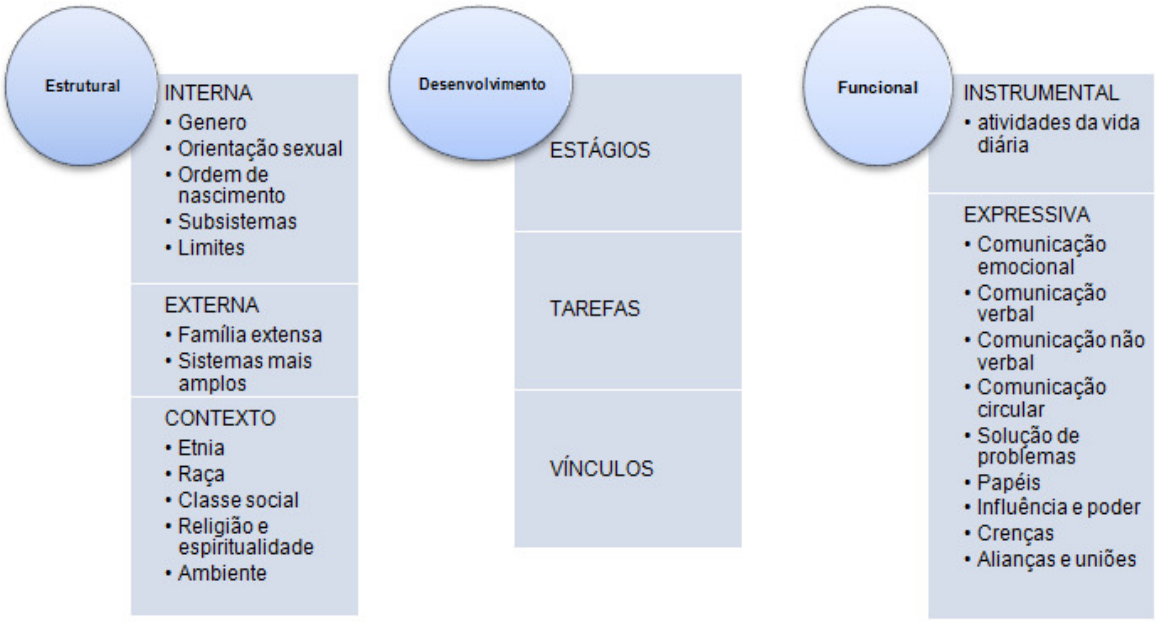
1.3 A funcionalidade familiar, o modelo CALGARY de avaliação e o APGAR familiar

Dada a importância de estabelecer uma estrutura que permita o estudo mais apurado da relação trabalho-família, optamos por adotar um modelo de estrutura de avaliação da família, para ajudar a organizar uma quantidade maciça de informações aparentemente díspares, proporcionando também focos de intervenção.

Na saúde, são observados muitos estudos relacionados à família, representando uma evolução quando se estabelece o entendimento sistêmico de

famílias com a experiência de problemas por elas vividos. Neles encontramos o modelo Calgary de Avaliação da Família (MCAFC), que se baseia em fundamento teórico envolvendo sistemas, cibernética, comunicação e mudança. A abordagem teórica desenvolvida por Calgary para estudos familiares na enfermagem é um modelo de estrutura multidimensional que consiste em três categorias principais: estrutural, de desenvolvimento e funcional[10].

Quadro2: modelo Calgary de Avaliação da Família (MCAFC)



Fonte: Yunes, 2003.

A avaliação estruturalrefere-se a estrutura familiar, interna, externa e de contexto. Assim, é possível analisar a composição de uma família, o vínculo entre os seus membros e entre estes e outros elementos significativos como a família ampliada ou os sistemas mais amplos, assim como o contexto onde a família se insere[10].

A avaliação de desenvolvimentopossibilita a compreensão dos fenômenos exclusivos de uma determinada família, tais como seu crescimento, trajetória evolutiva a nível funcional, estrutural e interacional[10].

A avaliação funcionalcaracteriza a forma como os membros da família interagem uns com os outros. O Funcionamento Instrumental centra-se nas atividades do quotidiano da vida da família, enquanto que o Funcionamento

Expressivo direciona-se para os padrões de interação, subdividido em nove subcategorias: comunicação emocional; comunicação verbal; comunicação não verbal; comunicação circular; solução de problemas; papéis; influência e poder; crenças; alianças e uniões[10].

Considerou-se neste estudo a terceira dimensão, por entender que a avaliação funcional é consequência das demais, representando o "status-quo" da família estudada, já que os processos de interação parecem ter maior efeito sobre o um membro da família do que a sua estrutura ou estágio de desenvolvimento[10].

Estudar a relação entre a QVT e a funcionalidade familiar pode ainda contribuir para reverter o panorama negativo no qual o mundo familiar tem como figura principal os desajustes e conflitos[10].

Com foco na funcionalidade familiar, buscamos um instrumento de coleta capaz de traduzir essa funcionalidade sob a percepção dos indivíduos desta pesquisa.

O APGAR de Família (*Family Apgar*), é um instrumento de pesquisa desenvolvido em 1978 por Smilkstein, composto por cinco questões, as quais permitem medir a satisfação dos membros da família em relação a cinco componentes considerados básicos na unidade e funcionalidade de qualquer família: adaptação, companheirismo, desenvolvimento, afetividade e capacidade resolutiva[11]. O Apgar de Família foi validado, traduzido e adaptado para nossa cultura, utilizando para isso a metodologia de adaptação transcultural[12] (Anexo A).

O APGAR familiar é um instrumento muito utilizado em estudos que incluem a avaliação e intervenção na família. É útil para evidenciar a forma que uma pessoa percebe o funcionamento de sua família em um momento determinado. Além disso, tem como vantagens a possibilidade de avaliação da funcionalidade familiar de forma global, bem como o número reduzido de itens e a facilidade na aplicação [13].

Com o desafio de investigar a funcionalidade familiar dos trabalhadores e suas relações com a QVT, utilizamos o Apgar familiar, baseando-nos nos conceitos do modelo Calgary, haja vista sua amplitude. Este estudo justifica-se, portanto, pela necessidade de conhecer se a funcionalidade das relações familiares pode influenciar, mesmo que indiretamente, a QVT; saber se essas influências são positivas ou negativas, entre outros.

1.4 Os atributosde Qualidade de Vida no Trabalho

Haja vista a necessidade de se considerar aspectos da população investigada para se caracterizar o conceito de Qualidade de Vida a ser aplicado, é imprescindível conhecer os atributos que constituem os núcleos estruturadores do conceito de QVT dos próprios trabalhadores. Eles fornecem pistas valiosas que contribuem estrategicamente à gestão da instituição já que é possível identificar novas dimensões a serem trabalhadas no contexto organizacional[(2).]

A investigação e a análise do tema sob a ótica do próprio trabalhador proporciona o conhecimento dos principais núcleos que estruturam a QVT entre esses colaboradores. O diagnóstico, portanto, concorre para o conhecimento destes atributos identificando possíveis fatores capazes de gerar satisfação e modos de fazer intervenções, contribuindo com a inovação de práticas organizacionais e, consequentemente, melhorando a qualidade de vida desses profissionais[(2).]

Somente de posse desses núcleos estruturadores é que se pode avaliar com maior competência os níveis de satisfação dos trabalhadores em relação à sua qualidade de vida no ambiente laboral.

Para este estudo, utilizou-se a abordagem teórica que contempla quinze variáveis de atributos de qualidade de vida apontadas no estudo de Bom Sucesso[(3)], cujo trabalho foi desenvolvido à luz da Ergonomia Relacionada ao Trabalho[(2)].

Quadro 3: variáveis de avaliação de atributos de QVT

Bom relacionamento com os colegas	Bom relacionamento com o superior hierárquico	Colocar em prática seus talentos e suas competências	Jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da empresa	Condições adequadas do ambiente físico (iluminação, arejamento)
Ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecidas pela empresa	Benefícios (plano de saúde, auxilio alimentação, transporte)	Receber informações claras sobre o que a empresa espera de você	Possibilidade concreta de promoção	Participar da tomada de decisões
Receber elogio pelo bom desempenho	Bom relacionamento com funcionários de outros setores	Seriedade e compromisso da empresa com a segurança no trabalho	Atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade	Remuneração acima da praticada por outras empresas

Fonte: Bom Sucesso (2013).

Utilizando o quadro proposto no estudo de Bom Sucesso[3]é possível examinar os principais atributos da QVT, além da funcionalidade familiar dos trabalhadores, sob a perspectiva de Calgary e a utilização do APGAR familiar, contribuindo para se estabelecer as possíveis relações entre essas duas maiores variáveis do estudo.

1.5 Pergunta de pesquisa

Assim, foram definidos dois problemas da pesquisa:

1) quais os atributos que constituem os núcleos estruturadores do conceito de QVT dos trabalhadores administrativos de uma unidade da universidade pública do interior de São Paulo?

2) há relação entre a QVT e a percepção da funcionalidade familiar?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Verificar a relação entre níveis de QVTe a funcionalidade familiar em trabalhadores de uma unidadeadministrativa de universidade pública do interior de São Paulo.

2.2 Objetivos específicos

- Conhecer quais os atributos que constituem os núcleos estruturadores do conceito de QVT dos trabalhadores de uma unidade administrativa de universidade pública do interior de São Paulo;
- Identificar o nível de satisfação de QVTdos trabalhadores;
- Conhecer a percepção da funcionalidade familiar dos trabalhadores;
- Examinar as relações entre a QVT e a funcionalidade familiar dos trabalhadores.

3 MÉTODOS

3.1 Tipo de estudo

Trata-se de uma pesquisa transversal, de abordagem quantitativa, de caráter exploratório e descritivo, realizado no âmbito de uma unidade administrativa de universidade pública do interior de São Paulo, Brasil.

3.2 Local do estudo

A unidade administrativa estudada é uma estrutura formal que compõe uma das unidades universitárias de uma universidade pública. Temsob sua subordinação as seguintes seções técnicas: a) Materiais, que inclui a áreas de compras, licitações, contratos, almoxarifado e patrimônio; b) Finanças, que inclui as áreas de orçamento, financeiro e convênios; c) Recursos Humanos, com as áreas de expediente, movimentação, benefícios, pagamento, frequência e desenvolvimento; d) Comunicações, responsável pelo encaminhamento dos documentos entre as áreas epelo Centro de Memória e Arquivo da instituição; e) Assessoria Jurídica, auxiliando no encaminhamento de processos para avaliação jurídica.

Até o ano de 2010, a unidade administrativa respondia em muitas atividades pela gerência compartilhada de um hospital público deensino, unidade auxiliar de estrutura complexa, demandando gestão diferenciada além de equipe ampliada para atendimento adequado às necessidades de um centro de referência em saúde hospitalar.

Com a autarquização daquele hospital no referido ano, houve a necessidade de se repensar as reais atribuições das áreas, que passaram a ser voltadas às finalidades de uma instituição de ensino superior (ensino, pesquisa e extensão), porém, com foco permanente na área da saúde, haja vista a formação de seus alunos em medicina e enfermagem.

No final de 2012 foi realizado o planejamento estratégico da unidade

administrativa em questão, definindo-se dois programas considerados essenciais pelos participantes: 1) melhoria dos serviços prestados e 2) melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse contexto, as seções técnicas, por meio de seus gestores, realizaram a partir de 2013, o planejamento, acompanhamento e avaliação permanente de ações nas respectivas áreas, com vistas a atingir os objetivos propostos. Além disso, a administração local utilizou vários instrumentos de diagnósticos para medir a satisfação dos clientes e colaboradores, implementou programas e ações relacionados aos temas, bem como incentivou a gestão participativa.

3.3 População estudada

A população foi composta por todos os trabalhadores e colaboradores, incluindo os estagiários. A avaliação e transformação do contexto organizacional devem, necessariamente, advir da percepção do coletivo dos trabalhadores sobre a organização, já que é o único capaz de fornecer um panorama fiel e representativo do contexto de trabalho. Assim, o ponto de partida quando se fala sobre os participantes de um diagnóstico, é que QVT é tarefa de todos, devendo o diagnostico abordar toda a população de uma organização: estagiários, técnicos, auxiliares, assistentes, analistas, gestores e executivos[14].

A população abrangida pela pesquisa foi de 61 pessoas (n=61), sendo que 50 aceitaram participar do estudo (82%), 7 estavam ausentes (11,5%) e 4 não aceitaram participar da pesquisa (6,5%).

Os critérios de inclusão foram: trabalhadores técnico-administrativos da universidade, contratados por fundações de apoio e estagiários, todos prestadores de serviço das seções da unidade administrativa e que no momento da pesquisa não estavam ausentes, em férias ou licença médica e concordaram em participar da pesquisa.

3.4 Coleta de dados

Foram aplicados dois instrumentos de coleta: um para dados sobre QVT e outro para funcionalidade familiar.

O questionário de QVT foi elaborado pelas pesquisadoras, baseando-se no estudo de Bom Sucesso [3], com o perfil demográfico dos respondentes e dados relacionados a QVT. O perfil incluiu idade, tempo de serviço na universidade, local de atuação, vínculo de trabalho, sexo e estado civil. Os dados de QVT foram divididos em duas seções: a) escolha entre os 15 núcleos estruturadores[3] para conceituação de QVT e b) avaliação pessoal do nível de satisfação de QVT (Apêndice C).

Para avaliação dos núcleos estruturadores os respondentes foram orientados a informar de três a cinco núcleos mais importantes para sua QVT e,no mínimo, três menos importantes em sua QVT (Apêndice C).

Para a avaliação do nível de satisfação geral de QVT, o questionário utilizou uma escala de 5 níveis: péssimo, ruim, razoável, muito boa e excelente(Apêndice C).

O questionário utilizado para avaliação da funcionalidade familiar de forma global foi o APGAR familiar (*Family Apgar*).É um instrumento de pesquisa desenvolvido em 1978 por Smilkstein, composto por cinco questões, as quais permitem medir a satisfação dos membros da família em relação a cinco componentes considerados básicos na unidade e funcionalidade de qualquer família: adaptação, companheirismo, desenvolvimento, afetividade e capacidade resolutiva [11]. O Apgar de Família foi validado, traduzido e adaptado para nossa cultura, utilizando para isso a metodologia de adaptação transcultural[12](Anexo A).

O APGAR familiar é um instrumento muito utilizado em estudos que incluem a avaliação e intervenção na família. É útil para evidenciar a forma que uma pessoa percebe o funcionamento de sua família em um momento determinado. Além disso, tem como vantagens o número reduzido de itens e a facilidade na aplicação[13].

É definido pelo acrônimo APGAR devido à utilização de parâmetros básicos: A Adaptation (adaptação); P Participation (participação); G Growth (crescimento); A affection (afeição); R Resolution (resolução). Constituído por cinco

perguntas relacionadas aos componentes da função familiar citados, há possibilidade de três respostas: quase sempre (= 2 pontos), às vezes (= 1 pontos) e raramente (= 0 pontos). O somatório poderá ser de zero a dez pontos e as famílias são classificadas como: funcionalidade normal (7-10), disfunção moderada (4 -6) e disfunção grave (0-3)[13].

A coleta de dados foi realizada no horário de trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos, de segunda a sexta-feira, em julho de 2015. A pesquisadora optou pelo período de coleta de dados posterior à sua saída da diretoria, evitando-se possíveis vieses nas respostas. Foram realizadas reuniões em cada área, explicitando-se claramente a desvinculação da pesquisadora, os objetivos e esclarecendo a participação voluntária de cada servidor na pesquisa. Os formulários foram entregues e preenchidos por cada colaborador para auto avaliação. A devolução dos formulários, preenchidos ou não, ocorreu momentos depois, sendo os termos recebidos separadamente, evitando-se qualquer forma de identificação dos mesmos.

3.5 Análise dos dados

Os dados colhidos foram codificados e tabulados utilizando o software Microsoft Excel 2010. Foi utilizado modelo multinomial ajustado para explicar a chance de a QVT estar “muito boa” e “Excelente”, tendo como referência a resposta de que a qualidade de vida está “razoável” em função de variáveis sociodemográficas e em função dos atributos considerados mais importantes pelos funcionários e em função dos atributos considerados menos importantes. Regressões logísticas simples para cada atributo em função do tempo de universidade e regressões logísticas múltiplas para cada atributo considerado ser o mais importante para os funcionários em função de variáveis sociodemográficas. Associações foram consideradas estatisticamente significativas se $p<0,05$. Análise feita com o software SPSS v21.0.

3.6Aspectos Éticos

Foram preservados os aspectos éticos previstos na Resolução Nº 466 de 2012 do Conselho Nacional de Saúde. O projeto desta pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu da UNESP pelos pareceres 997.751 e 1.068.141. Todos os participantes do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ApêndiceB).

4 RESULTADOS

Dos participantes, há predominância de mulheres (60%), situação conjugal casada ou em união estável (56%) e com vínculo permanente com a universidade (84%). A média de idade foi de 41 anos. Com relação ao tempo de trabalho na UNESP, 44% estavam a menos de 5 anos na universidade, 18% estavam entre 6 e 20 anos e 38% estavam a mais de 20 anos. Os gráficos 2 a 8 demonstram o perfil dos participantes.

Gráfico 2: Perfil dos participantes por sexo

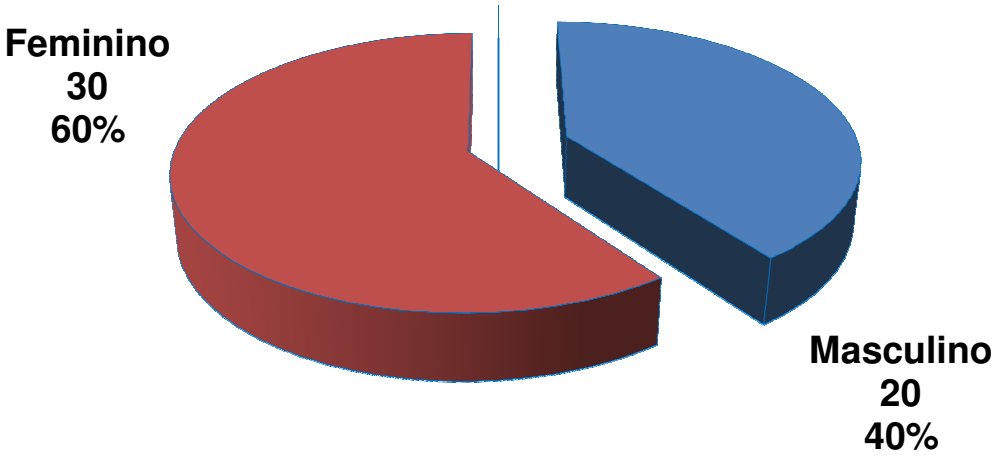


Gráfico 3: Perfil dos participantes por estado civil

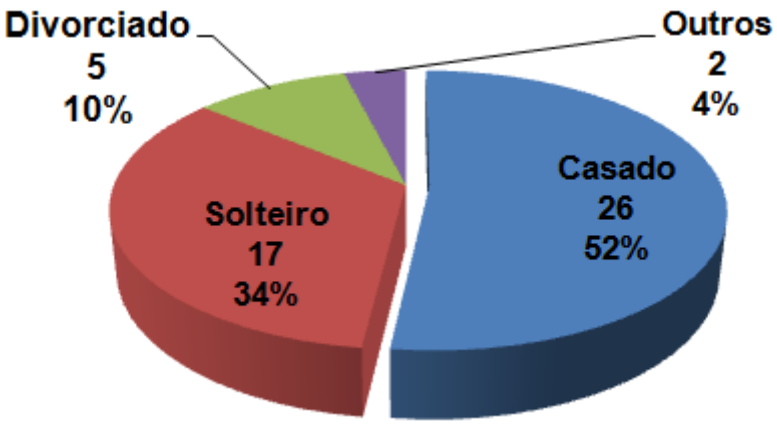


Gráfico 4: Perfil dos participantes por vínculo institucional

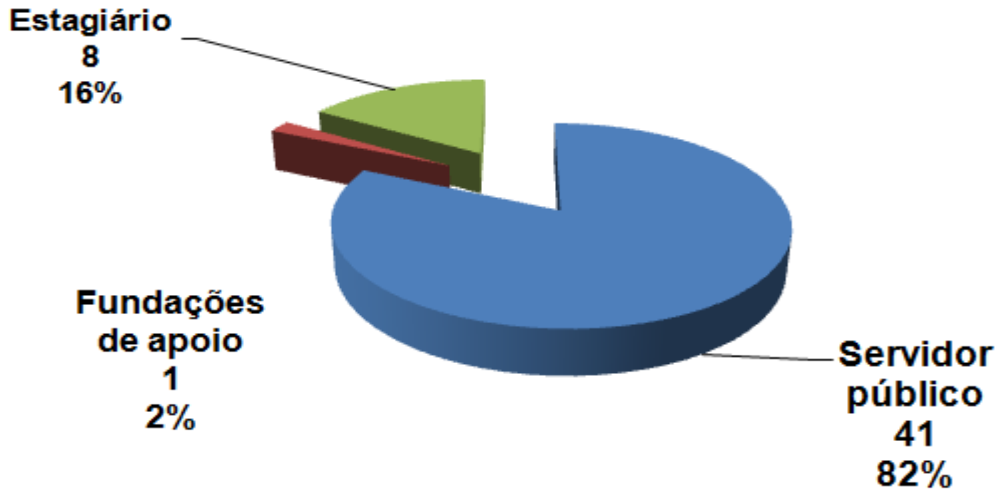


Gráfico 5: Perfil dos participantes por área de trabalho

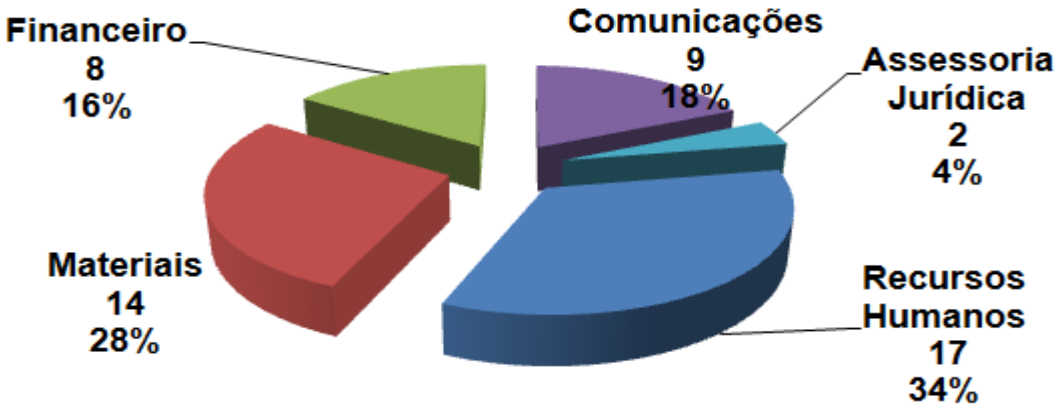


Gráfico 6: Perfil da amostra

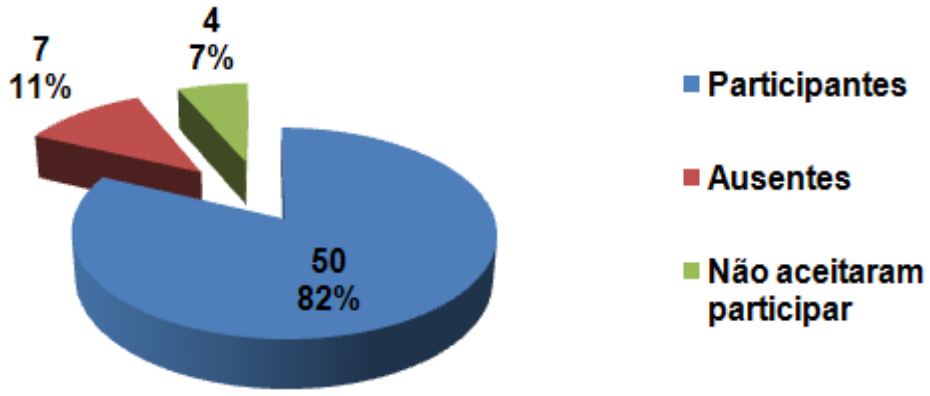


Gráfico 7: Perfil dos participantes por tempo de trabalho na universidade

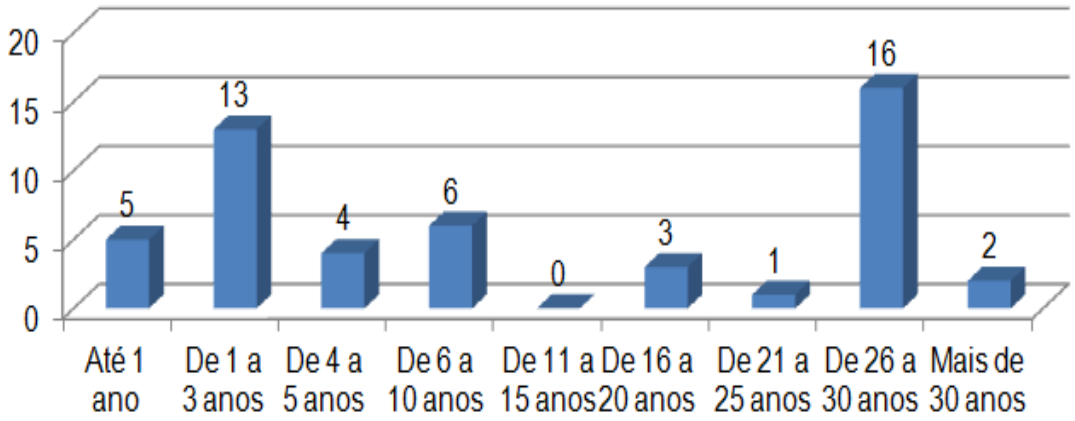
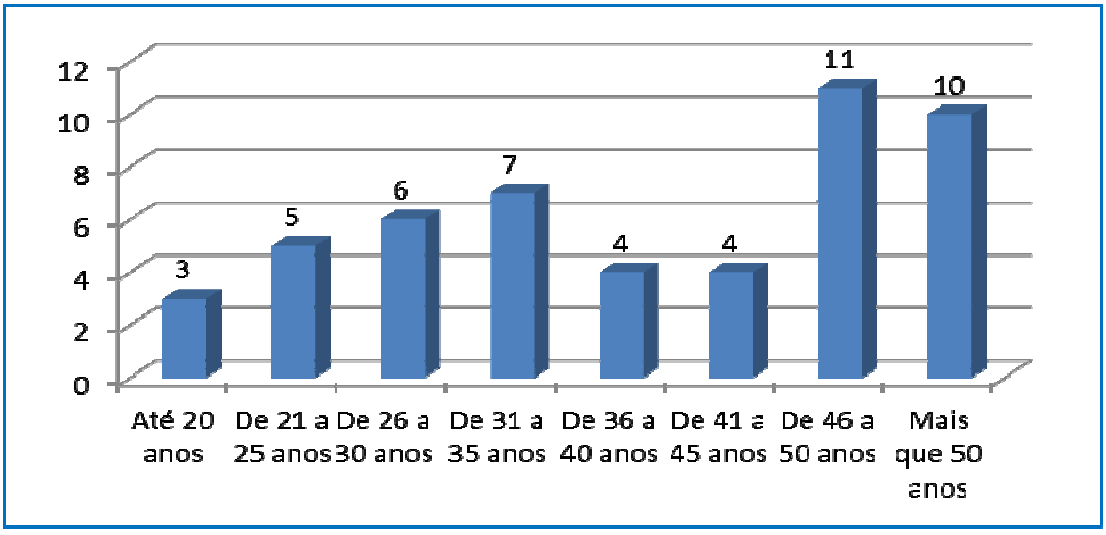


Gráfico 8: Perfil dos participantes por idade



A Tabela 6 mostra que, dentre as quinze dimensões da qualidade de vida, os atributos mais citados como importantes para a QVT foram: o bom relacionamento com os colegas (98%), o bom relacionamento com o superior hierárquico (66%), a jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da empresa (44%); as ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecidas pela empresa (42%) e as condições adequadas do ambiente físico como iluminação, arejamento, entre outros (34%).

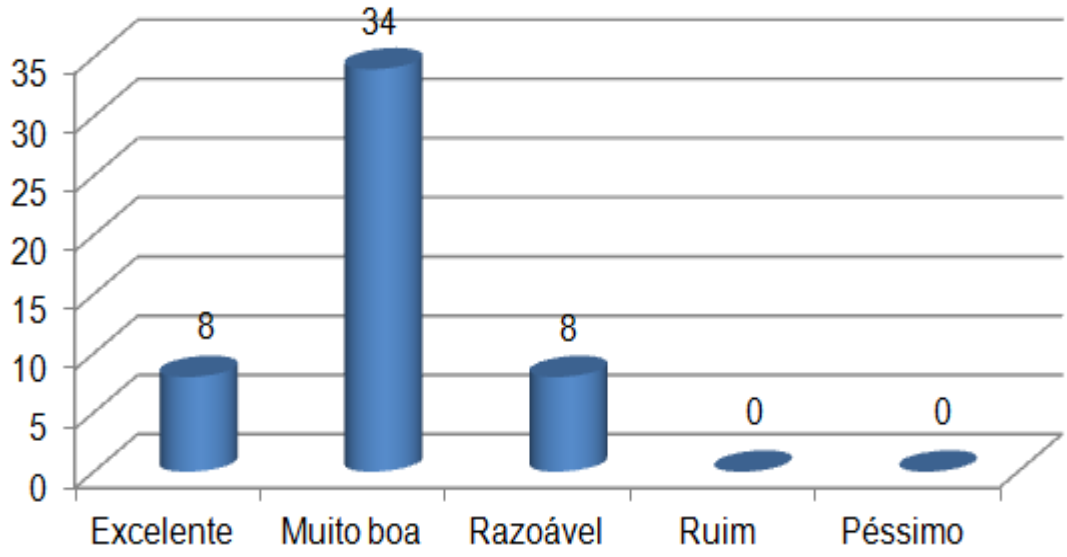
Os atributos apontados como menos importantes para a QVT foram: remuneração acima da praticada por outras empresas (52%), participar da tomada de decisões (48%), receber elogio pelo bom desempenho (38%), atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade (38%) e possibilidade concreta de promoção (32%).

Tabela 6: Dimensões de QVT (n=50)

Atributo	Mais importante	Menos importante
	n(%)	n(%)
Bom relacionamento com colegas	49(98)	1(2)
Bom relacionamento com o superior	33(66)	5(10)
Possibilidade de praticar talentos/competências	16(32)	7(14)
Jornada de trabalho que favoreça o convívio familiar	22(44)	13(26)
Condições adequadas de ambiente físico de trabalho	17(34)	11(22)
Receber informações claras	14(28)	13(26)
Benefícios	15(30)	6(12)
Treinamento e aperfeiçoamento oferecidos pela empresa	21(42)	4(8)
Receber elogio	9(18)	19(38)
Participar da tomada de decisões	9(18)	24(48)
Possibilidade concreta de promoções	11(22)	16(32)
Compromisso da empresa com a segurança do trabalho	5(10)	8(16)
Bom relacionamento com os funcionários de outros setores	11(22)	9(18)
Empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade	1(2)	19(38)
Remuneração acima da praticada por outras empresas	6(12)	26(52)

O gráfico 9 mostra alto índice de satisfação dos trabalhadores em relação à sua QVT, já que 84% deles apontaram como muito boa e excelente e não houve indicações de ruim ou péssimo.

Gráfico 9: Satisfação dos trabalhadores em relação à QVT



A Tabela 7 mostra a ausência de associação significativa entre variáveis sociodemográficas e a QVT.

Tabela 7: Modelo multinomial ajustado para explicar a chance da QVT estar “muito boa” e “Excelente” tendo com referência a resposta de que a qualidade de vida está “razoável” em função de variáveis sociodemográficas

QVT (Ref: Razoável)	Variável	OR	IC95%		p
Muito boa	Sexo masculino (Ref: Feminino)	0.86	0.15	4.93	0.864
	Idade (anos)	0.98	0.85	1.12	0.758
	Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	2.09	0.38	11.49	0.395
	Tempo de vínculo com a universidade	0.66	0.10	4.11	0.653
Excelente	Sexo masculino	1.38	0.15	12.56	0.773
	Idade (anos)	0.94	0.79	1.11	0.463
	Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	2.36	0.23	24.14	0.471
	Tempo de vínculo com a universidade	0.60	0.06	6.21	0.668

A Tabela 8 mostra que a “possibilidade de praticar talentos/competências” e uma “jornada que possibilite a convivência fora da instituição” foram os atributos que mais se associaram com a excelente QVT quando comparada com uma razoável QVT, com OR=24,89(0,72-862);p=0,076 e OR=20,67(0,68-627);p=0,082, respectivamente.

Tabela 8:Modelo multinomial ajustado para explicar a chance da QVT estar “muito boa” e “Excelente” tendo com referência a resposta de que a qualidade de vida está “razoável”, em função dos atributos considerados mais importantes pelos funcionários

QVT (Ref: Razoável)	Atributo mais importante de QV trabalho	OR	IC95%		p
Muito boa	Relacionamento com o superior	0.91	0.10	7.90	0.929
	Possibilidade de praticar talentos/competências	2.20	0.17	28.49	0.547
	Jornada de trabalho que possibilite o convívio familiar	2.85	0.37	21.87	0.313
	Ambiente físico	1.82	0.22	15.41	0.581
	Informações claras	7.76	0.46	129.53	0.154
	Benefícios	3.13	0.38	25.69	0.289
	Treinamentos	3.16	0.30	32.68	0.335
	Receber elogios	0.87	0.06	11.72	0.914
	Possibilidade de participação ans tomadas de decisão	1.42	0.12	16.80	0.780
	Empresa compromissada com a segurança no trabalho	0.93	0.05	16.09	0.963
	Boa relação com funcionários de outros setores	3.43	0.26	44.79	0.348
	Remuneração acima da praticada por outras empresas	2.23	0.15	34.02	0.563
Excelente	Relacionamento com o superior	7.31	0.19	286.80	0.288
	Possibilidade de praticar talentos/competências	24.89	0.72	862.59	0.076
	Jornada de trabalho que possibilite o convívio familiar	20.67	0.68	627.82	0.082
	Ambiente físico	8.25	0.32	215.11	0.205
	Informações claras	6.81	0.10	474.33	0.375
	Benefícios	0.21	0.00	13.03	0.456
	Treinamentos	0.78	0.02	33.76	0.897
	Receber elogios	7.32	0.10	530.69	0.362
	Possibilidade de participação nas tomadas de decisão	0.88	0.02	40.41	0.948
	Empresa compromissada com a segurança no trabalho	6.35	0.09	471.17	0.400
	Boa relação com funcionários de outros setores	1.85	0.02	142.93	0.783
	Remuneração acima da praticada por outras empresas	0.00	0.00	0.00	.

A Tabela 9 mostra que a chance do atributo “possibilidade de colocar em prática talentos/competências” ser citado cai à medida que o tempo de universidade aumenta e que a chance do atributo “benefícios” ser citado aumenta à medida que o tempo na universidade aumenta. Outra associação não significativa, mas que merece comentários é a associação entre o tempo na universidade e o atributo “boa relação com seu supervisor”. Análise mostra que a chance deste atributo ser citado aumenta com o aumento do tempo de universidade.

Não houve associação significativa entre escore de funcionalidade familiar com a QVT “muito boa”, com OR=0,69(0,37-1,30) p=0,250 e “excelente”, com OR=0,92(0,41-2,03); p=0,840, tendo como referência a qualidade de vida “razoável”.

Tabela 9: Regressões logísticas simples para cada atributo em função do tempo de universidade

O que é mais importante?	**Tempo de universidade[1]**	**OR**	**IC95%**		**P**
Boa relação com supervisor	6-20 a	0.55	0.12	2.65	0.459
	>20a	3.69	0.83	16.51	0.087
Colocar em prática seus talentos	6-20 a	0.60	0.12	3.03	0.537
	>20a	0.23	0.05	1.00	0.050
Jornada de trabalho que possibilite o convívio familiar	6-20 a	1.40	0.29	6.77	0.676
	>20a	1.94	0.56	6.80	0.298
Ambiente físico	6-20 a	1.40	0.29	6.77	0.676
	>20a	0.63	0.16	2.39	0.492
Informações claras	6-20 a	0.61	0.10	3.74	0.595
	>20a	0.77	0.20	2.98	0.700
Benefícios	6-20 a	1.29	0.19	8.67	0.796
	>20a	4.05	0.99	16.57	0.052
Treinamentos	6-20 a	0.50	0.10	2.52	0.401
	>20a	0.58	0.17	2.04	0.399
Receber elogios	6-20 a	1.29	0.19	8.67	0.796
	>20a	0.84	0.16	4.36	0.839
Possibilidade de participação ans tomadas de decisão	6-20 a	5.07	0.84	30.41	0.076
	>20a	0.75	0.11	5.01	0.762
Possibilidade de promoção	6-20 a	2.25	0.39	13.07	0.366
	>20a	1.20	0.26	5.63	0.817
Empresa compromissada com a segurança no trabalho	6-20 a	0.00	0.00	.	0.999
	>20a	1.88	0.28	12.61	0.518
Boa relação com funcionários de outros setores	6-20 a	0.00	0.00	.	0.999
	>20a	2.63	0.63	10.96	0.186

1: Referência=5 anos.

No que se refere à funcionalidade familiar, a tabela 10 mostra que 92% dos entrevistados avaliaram sua família com índice APGAR igual ou maior que 7, indicando normalidade; para 8% dos entrevistados, as famílias demonstram

disfunção moderada (4-6); não houve avaliação que indicasse disfunção familiar grave.

Tabela 10:Nível de funcionalidade familiar dos participantes

Nível	Funcional	Disfuncional moderada	Total
	n(%)	n(%)	
Excelente	8 (100,0)	0 (25,0)	8
Muito bom	31 (91,2)	3 (8,8)	34
Razoável	7 (87,5)	1 (12,5)	8
	46 (92,0)	4 (8,0)	50(100)

A tabela 11 mostra os atributos da QVTem função da sociodemografia. Observou-se que não houve associação significativa entre os atributos da QVT em função da sociodemografia, exceto no atributo “receber informações claras”(p=0,02).

Tabela 11: Regressões logísticas múltiplas para cada atributo em função da sociodemografia

Variável	OR	IC95%		p
Relacionamento com os colegas				
Homens	0.00	0.00	.	0.998
Idade (anos)	1.16	0.72	1.86	0.550
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.00	0.00	.	0.997
Tempo de universidade	0.00	0.00	.	0.997
Boa relação com supervisor				
Homens	20.86	0.85	514.00	0.063
Idade (anos)	0.83	0.67	1.03	0.083
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	15.57	0.50	490.16	0.119
Tempo de universidade	6.97	0.41	119.56	0.181
Colocar em prática seus talentos				
Homens	2.70	0.47	15.61	0.266
Idade (anos)	0.97	0.84	1.11	0.617
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.99	0.16	6.23	0.991
Tempo de universidade	1.80	0.27	12.18	0.545
Jornada de trabalho que possibilite o convívio familiar				
Homens	3.04	0.77	11.99	0.113
Idade (anos)	0.99	0.89	1.10	0.846
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	1.54	0.32	7.36	0.590
Tempo de universidade	0.73	0.17	3.08	0.672
Ambiente físico				
Homens	0.87	0.20	3.75	0.855
Idade (anos)	1.03	0.92	1.15	0.577
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.48	0.11	2.12	0.331
Tempo de universidade	0.84	0.19	3.62	0.810
Receber informações claras				
Homens	0.08	0.01	0.68	0.021
Idade (anos)	1.01	0.91	1.12	0.922
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.76	0.18	3.29	0.718
Tempo de universidade	0.82	0.21	3.22	0.776
Benefícios				

Homens	0.84	0.13	5.56	0.860
Idade (anos)	0.99	0.86	1.14	0.926
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.37	0.05	2.60	0.316
Tempo de universidade	1.06	0.15	7.61	0.953
Treinamentos				
Homens	0.74	0.06	9.10	0.815
Idade (anos)	0.92	0.77	1.11	0.397
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.75	0.08	7.11	0.803
Tempo de universidade	4.05	0.28	58.61	0.305
Receber elogios				
Homens	2.14	0.60	7.69	0.243
Idade (anos)	0.97	0.88	1.07	0.520
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.53	0.14	1.94	0.337
Tempo de universidade	1.72	0.45	6.54	0.427
Possibilidade de participação nas tomadas de decisão				
Homens	0.39	0.11	1.33	0.130
Idade (anos)	1.00	0.91	1.09	0.935
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	1.47	0.41	5.23	0.552
Tempo de universidade	0.97	0.29	3.27	0.961
Possibilidade de promoção				
Homens	1.71	0.48	6.10	0.408
Idade (anos)	1.04	0.94	1.15	0.445
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.59	0.15	2.35	0.451
Tempo de universidade	0.49	0.13	1.87	0.300
Empresa compromissada com a segurança no trabalho				
Homens	1.31	0.26	6.58	0.741
Idade (anos)	1.01	0.89	1.14	0.872
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	2.76	0.41	18.55	0.297
Tempo de universidade	0.72	0.15	3.46	0.684
Boa relação com funcionários de outros setores				
Homens	1.057	0.230	4.856	0.944
Idade (anos)	1.058	0.940	1.191	0.351
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.801	0.153	4.193	0.793
Tempo de universidade	0.421	0.089	1.983	0.274
Imagem				
Homens	1.009	0.295	3.452	0.988
Idade (anos)	1.046	0.952	1.150	0.346
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.915	0.254	3.303	0.893
Tempo de universidade	0.611	0.177	2.104	0.435
Remuneração				
Homens	0.737	0.219	2.478	0.622
Idade (anos)	1.042	0.950	1.143	0.382
Casado/UE (Ref: Solteiro,divorciado)	0.812	0.232	2.835	0.744
Tempo de universidade	0.490	0.141	1.696	0.260

Observou-se na tabela 12 indícios de fraca ou nenhuma associação entre a satisfação com o tempo com a família e a QVT e indícios de associação (relativizada pela amostra) entre a satisfação com o tempo passado com a família (item 5 do APGAR familiar) e o atributo de Jornada que permite convívio fora do trabalho. Apenas 36% dos 33 trabalhadores que responderam que estão sempre satisfeitos com a forma com que o tempo é administrado na família apontam que a jornada de trabalho para desfrutar do convívio fora da instituição é um atributo importante. Ou seja, a maioria (64%) não assinalou que a jornada de trabalho

quepermita desfrutar do convívio fora da empresa é um atributo importante. Isso reflete que a qualidade do tempo é mais importante que a quantidade de tempo no convívio familiar.

Tabela 12: Regressões logísticas múltiplas o atributo “Jornada que permite desfrutar convívio fora da instituição” em função dos indicadores de funcionalidade familiar

	Qualidade de vida no trabalho			
	Razoável	**Muito boa**	**Excelente**	**Total**
Atenção	**n (%)**	**n (%)**	**n (%)**	**n**
Raramente/As vezes	1 (11)	7(78)	1(11)	9
Sempre	7 (17)	27(66)	7(17)	41
Problemas				
Raramente/As vezes	2 (20)	6 (60)	2(20)	10
Sempre	6(15)	28(70)	6(15)	40
Mudanças				
Raramente/As vezes	0 (0)	11(85)	2(15)	13
Sempre	8(22)	23(62)	6(16)	37
Sentimentos				
Raramente/As vezes	3 (16)	15(79)	1 (5)	19
Sempre	5(16)	19(61)	7(23)	31
Tempo				
Raramente/As vezes	1(6)	13(77)	3(18)	17
Sempre	7 (21)	21(64)	5(15)	33

	Jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da empresa		
Tempo	**Não**	**Sim**	**Total**
Raramente/As vezes	7 (41)	10(59)	17
Sempre	21(64)	12(36)	33

5 DISCUSSÃO

A pesquisa teve por objetivoverificar os atributos de QVT, os níveis de satisfação e a relação desses indicadores com a funcionalidade familiar de trabalhadores da área administrativa, em uma faculdade de medicina e enfermagem de universidade pública do Estado de São Paulo.

O presente estudo é inédito, pois foi o primeiro relato a fornecer dados sobre a relação entre a QVT e a funcionalidade familiar, bem como a utilização do APGAR familiar para esse objetivo. Mostrou que os níveis de satisfação do trabalho e a funcionalidade familiar de trabalhadores administrativos eramaltas, e a razão para isso é provavelmente devido a programas e ações implantados previamente pela gestão da instituição.

5.1 Atributos de QVT

Conhecer os núcleos estruturadores que compõem o conceito de QVT para uma determinada população torna possível a análise e o entendimento acerca das condições de trabalho dessas pessoas. Por meio destes indicadores é possível uma análise mais profunda que podem resultar em ações que visem melhorias, tais como na comunicação interna, ações sociais, necessidade de adequações de infraestrutura, formas de gestão, autonomia, tomada de decisões, elogios, entre outros, podendo apontar a necessidade de melhoria na qualificação dos gestores.

5.1.1Atributos apontados como mais importantes

Conforme resultados da pesquisa, os atributos mais relevantes foram aqueles relacionados: às relações interpessoais, à jornada de trabalho, às ações de treinamento e aperfeiçoamento e às condições do ambiente físico laboral.

5.1.1.1 Relações interpessoais (colegas e supervisores)

A acentuada concentração de respostas quanto ao conceito de qualidade de vida associado às **relações interpessoais** (bom relacionamento com colegas – 98% e com o superior hierárquico 66%) corrobora com os estudos de Bom Sucesso[3] que afirma que as relações interpessoais saudáveis são relevantes para a QVT. Pesquisa entre 264 trabalhadores brasileiros apontou características similares, sugerindo ainda o reforço da importância dos cuidados por parte das organizações no monitoramento do clima de trabalho e o preparo dos gestores para lidar com esses paradigmas[3].

As relações envolvendo as pessoas mais próximas como colegas de trabalho e o superior hierárquico revelam a importância do convívio social para o indivíduo e suas necessidades psicológicas. Em geral, estes resultados parecem estar em consonância com estudos em vários países como Espanha, Japão, Korea, Tawian, além do Brasil, corroborando com as conclusões de vários autores[3,5,15-19]. Estudo australiano mostra que a confiança entre colegas e a crença de que os supervisores estavam dispostos a ser solidários e eficientes foram fundamentais para a visão de saúde mental do local[20]. Segundo o Modelo Demanda-Recursos (DRM), teoria que relativiza as demandas e os recursos existentes no ambiente laboral, os recursos de trabalho, como o apoio de supervisores, colegas, amigos ou membros da família, estão associados à menor exaustão emocional e níveis mais altos de realização pessoal[21].

Neste mesmo sentido, a partilha de conhecimento (gestão do conhecimento), por se tratar de um processo de reciprocidade, pode gerar melhoria nas relações entre colegas de trabalho, que por sua vez contribuem para a satisfação pessoal e a QVT[22].As relações com os colegas seria ainda um recurso capaz de promover um ambiente mais propício a ter experiências positivas no trabalho que podem ser expressas em enriquecimento fora do trabalho[20].

Já o bom relacionamento com o superior hierárquico, entre outras vantagens, pode diminuir os conflitos Trabalho-Família (CTF), aumentando o poder discricionário profissional para os demais níveis de profissionais[23,24], a moderação dos efeitos de alta demanda de trabalho[25] , a redução de conflitos no trabalho, maior satisfação com seus empregos[26] e sua QVT[27]. Explicada ainda pela teoria

SFS (Supervisory Family Support), isto é, a disponibilidade do supervisor em ajudar os relacionamentos e a qualidade das relações sociais, essa relação permitiria aos funcionários alcançar um equilíbrio entre as suas responsabilidades em casa e no trabalho. O apoio não formal do supervisor torna-se ainda importante numa instituição pública, caracterizada pela escassez de apoio organizacional às famílias de seus trabalhadores[28].

Enfim, as relações pessoais, assim como o suporte social são vínculos de fundamental importância para os seres humanos, uma vez que nessas relações um indivíduo pode influenciar nas atitudes e comportamentos de outros[18].

Deste ponto de vista, os gestores devem atentar-se para novas políticas de recursos humanos que valorizem abordagens da QVT que incluem as relações interpessoais no trabalho e se sustentam em valores e comportamentos sociais.

5.1.1.2 Jornada de trabalho

No presente estudo, a jornada de trabalho aparece como positiva já que permitiria o tempo suficiente para desfrutar do convívio fora da empresa, inclusive no âmbito familiar. Esses trabalhadores, ao contrário daqueles que trabalham em hospitais, não fazem turnos, plantão ou labutam no período noturno. Tal achado corrobora com pesquisa similar entre servidores públicos federais do Brasil[3], onde a jornada de trabalho apareceu em quarta posição. Considerando a informação cruzada de alto índice de satisfação geral apurado, parece-nos que a valorização do não-trabalho em período noturno, finais de semana ou mesmo em tempo excessivo, possa ocorrer devido à comparação com os trabalhadores do hospital.

Tal resultado corrobora com pesquisas que afirmam que o trabalho por turnos, jornada extra ou ainda plantão à distância, trazem impactos negativos sobre a vida familiar, funcionamento social, saúde e no sono dos trabalhadores e familiares[29-34], influenciando diretamente sobre a qualidade de vida dos trabalhadores[34-36].

O tempo fora do local de trabalho é considerado como fator determinante para aumento de satisfação na QVT em inúmeros estudos que analisam conflitos trabalho-família[37,38], o equilíbrio trabalho-família[39,40] ou ainda como importante

estressor para a síndrome de burnout[41].

5.1.1.3 Ações de treinamento e aperfeiçoamento

Considerar as ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecidas pela empresa como atributo de QVT pode estar relacionada aos diversos programas de educação continuada e aperfeiçoamento dos trabalhadores daquela divisão que vinham sendo desenvolvidos na instituição. Foram realizados treinamentos utilizando os próprios trabalhadores como preceptores, caracterizando a gestão do conhecimento no âmbito local.

Oportunidades de desenvolvimento profissional (OPD) são vistas como moderador para o enriquecimento das relações[42]. As oportunidades para aprender no trabalho, para crescer profissionalmente, podem não só prevenir resultados negativos (apoio organizacional) e promover ambientes decentes de trabalho, mas pode assumir um papel decisivo na promoção do enriquecimento do trabalho para a família.

5.1.1.4 Condições do ambiente físico

As condições do ambiente físico abrangem itens como estrutura, iluminação, arejamento, layout, edifícios e moveis adequados, entre outros. A indicação e a avaliação positiva final podem refletir, neste caso, a percepção dos trabalhadores acerca dos investimentos da universidade e da administração da faculdade nos últimos anos. Em 2011 foi inaugurado um prédio para abrigar em suas dependências todas as áreas administrativas e de gestão acadêmica. Pleiteado pelos trabalhadores durante muitos anos antes, o local atual de trabalho é um edifício de três pavimentos, com luminosidade natural e com ambientes amplos e arejados.

A infraestrutura adequada, com ambientes e condições físicas apropriadas para o trabalho parece ser um dos reguladores de QVT. Sua falta

poderia influenciar negativamente os níveis de satisfação dos trabalhadores[5,35].

As condições físicas, associadas aos demais indicadores apontados (sociais, jornada e desenvolvimento), perfazem o conjunto de atributos considerados importantes para a qualidade de vida dos trabalhadores da divisão de administração da faculdade de medicina e enfermagem. Tal conjunto corrobora com estudos anteriores em que a percepção da qualidade do trabalho é moldada por uma ampla gama de fatores pessoais e ambientais[4].

5.1.2Atributos apontados como menos importantes

Por outro lado, os resultados da presente pesquisa apontaram como menos importantes para a QVT os seguintes atributos: remuneração acima da praticada por outras empresas (52%), participar da tomada de decisões (48%), receber elogio pelo bom desempenho (38%), atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade (38%) e possibilidade concreta de promoção (32%).

Os núcleos considerados menos importantes para essa população também encontram respaldos em pesquisas prévias. Em estudo envolvendo três países do leste asiático, verificou-se que os aspectos não financeiros da qualidade do emprego têm um efeito maior sobre a satisfação no trabalho do que os aspectos financeiros[43]. Além disso, ser servidor público pode interferir nesse atributo, como demonstrou pesquisa da Austrália, onde a associação positiva da satisfação geral e o salário não ocorreu entre os funcionários públicos participantes[44].

No entanto, nossos resultados divergem fortemente de outras pesquisas que apontam o salário como um dos fatores mais importantes para o bem-estar do trabalhador, principalmente entre médicos[35, 36, 45].

Assim como no estudo de Bom Sucesso[3], as variáveis “participar da tomada de decisões”, “receber elogio pelo bom desempenho”, “atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade” e “possibilidade concreta de promoção” foram apontadas pela maioria dos participantes como menos importantes, ou seja, não influenciam diretamente a QVT. Interessante esses resultados, haja vista que vários deles são citados em muitos estudos como

importantes variáveis: o elogio para a teoria da motivação ou a participação na tomada de decisões para o comprometimento e engajamento. Já a responsabilidade social da empresa e segurança do trabalhador referem-se a indicadores de avaliações das melhores empresas para trabalhar[3].

5.2 Niveis de satisfação em QVT

Pode-se verificar que os participantes avaliaram sua QVT como “excelente”, “muito boa” ou “razoável”. Assim, o nível de satisfação com a QVT entre os trabalhadores administrativos pode ser considerado elevado, ou seja, os trabalhadores estavam relativamente satisfeitos. Esse achado corrobora com os resultados de pesquisas anteriores[3]. Programas e ações implementados, a partir de diagnósticos preliminares, ao longo do planejamento estratégico, tais como investimentos na melhoria da comunicação interna, relações pessoais e gestão participativa podem ter impactado significativamente sobre os niveis de satisfação de QVT.

Convém analisar o nível de satisfação sob o olhar dos núcleos estruturadores apontados pelos trabalhadores pesquisados. Esses altos níveis parecem refletir, a priori, o atendimento às demandas relacionadas às questões sociais entre os colegas e o superior imediato, à jornada de trabalho que permitia desfrutar de tempo junto à familia, à possibilidade de desenvolvimento profissional com o oferecimento de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, além dos investimentos na melhoria do ambiente físico. Em outras palavras, o diagnóstico preliminar e a gestão adequada, através do planejamento estratégico, parecem ter trazido resultados positivos à qualidade de vida dos trabalhadores daquele local. Tais ações de gestão corroboram com estudos anteriores que relacionam o desempenho da gestão e liderança com melhores niveis de satisfação no trabalho[28, 46].

5.3 Funcionalidade familiar

No que se refere à funcionalidade familiar, a maioria (92%) dos entrevistados avaliam sua família de forma positiva, caracterizada pelo instrumento APGAR, como funcionais. A alta taxa de normalidade familiar corrobora com outros estudos com populações diversas, principalmente na área de enfermagem, já que o APGAR até o momento é muito utilizado nessa área[47-49].

Tal resultado corrobora parcialmente com pesquisa entre docentes de uma universidade islâmica que mostra altos níveis de funcionalidade familiar de acordo com os ramos de pesquisa na universidade. Níveis mais baixos de funcionalidade familiar foram encontrados entre aqueles membros do corpo docentes de pequenos ramos, diferentemente do nosso estudo que não apontou diferenças significativas entre as áreas ou níveis da administração[50].

Devido à escassez de estudos que abordem a QVT e a funcionalidade familiar, torna-se difícil a comparação com demais pesquisas que analisam poucos ou nenhum dos itens abordados pela funcionalidade familiar. Nosso estudo incorpora, portanto, novos dados à literatura sobre o tema.

5.4 QVT x Funcionalidade familiar

A análise estatística dos dados coletados não trouxe correlações significativas entre a QVT e a funcionalidade familiar. A presente pesquisa diverge de outrosestudos, que avaliam diferentes características familiares, onde uma família melhor estruturada impactaria significativamente na qualidade de vida do trabalhador reduzindo o risco de conflitos trabalho-família (CTF) e família-trabalho (CFT) e sendo fonte de apoio emocional e psicológico[51].

No entanto, nossos achadosforam semelhantes a uma pesquisa sobre engajamento no trabalho entre médicos da Polônia, Servia e Bulgaria, onde a vida familiar parecera ter influência menor ou mesmo nenhuma sobre o seu envolvimento no trabalho e risco de burnout. Ao contrário do que era esperado pelos autores no início daquele estudo, verificou-se que a relação entre a vida familiar e no trabalho

tem um efeito muito ruim sobre o nível de engajamento trabalho. Assim, contrariamente à visão de que altas demandas de trabalho e falta de descanso adequado pode fazer com que o engajamento seja reduzido, parece que, se a vida familiar impede lazer eficaz e aumentam-se as exigências, o trabalhador pode "escapar" em seus deveres, o que é visível como um ligeiro aumento no engajamento trabalho[52]. Portanto, em alguns casos, o trabalho pode servir de “válvula de escape” para aqueles indivíduos cuja familia não represente a forma idealizada pelo trabalhador, ou seja, não sejam adequadas (ou funcionais) sob o seu ponto de vista.

A revisão integrativa realizada previamente a esta investigação revelou a falta de consenso acerca das influências da família na QVT, havendo estudos que apontam interferências positivas, outras negativas, além daqueles que relatam parcialidade (relativa a grupos específicos) ou ainda nenhuma relação entre esses dois ambientes.

A teoria do enriquecimento de papéis aponta a relação positiva da família com a satisfação no trabalho e ao comprometimento profissional. Já a alta qualidade dos relacionamentos familiares foi associada positivamente com a satisfação no trabalho e negativamente com os conflitos no ambiente laboral[53]. Estudos incluindo itens sobre as relações conjugais relatam que trabalhadores estressados por problemas maritais, (des)equilíbrio trabalho-família ou insatisfação com a vida conjugal ou familiar são mais propensos ao esgotamento e a redução em sua QVT[54]. Já a satisfação conjugal aparece influenciando significativamente a satisfação na carreira[55]. Altos níveis de satisfação da qualidade de vida conjugal parece ser a condição necessária para a neutralização dos efeitos negativos do stress[56]. Essa neutralização ocorre como um tipo de regeneração dos recursos de cada um, pela compensação pelo que tem sido sacrificado pela vida profissional de cada um ou por trazer recursos emocionais importantes[56]. Observou-se que, apesar dos baixos níveis de satisfação com o casamento, ele ainda poderia neutralizar o stress. Os conflitos Familia-Trabalho relacionados ao tempo passado junto à família estão associados ao aumento da satisfação na carreira, mas não àqueles relacionados aos esforços[55].

Corroborando com nossos resultados, nas pesquisas que não encontraram associação entre o ambiente familiar e a QVT, observamos que as questões culturais podem influenciar nas respostas. Dependendo da população

estudada, trabalhadores podem não permitir que os problemas particulares interfiram negativamente na vida ocupacional, numa atitude de proteção ao emprego da esfera privada[57].

Os trabalhadores evitam transmitir sintomas de tensão causados pelas demandas familiares para o ambiente profissional, devendo demonstrar capacidade de encontrar diferentes formas e estratégias para enfrentar conflitos entre a vida pessoal e profissional, sendo considerado em alguns casos como uma obrigação pessoal[55].

Encontramos ainda que reconhecer problemas na família poderia prejudicar sua imagem perante seus colegas sobre suas competências ou influenciando negativamente possíveis oportunidades de avanço na carreira[55].

Pessoas com interações positivas família-trabalho poderiam ainda reportar alta eficácia profissional, mas não associadas significativamente à QVT, à satisfação com o trabalho ou a intenção de sair do emprego atual[57].

Outras pesquisas mostram que, se os níveis de interferência família-trabalho são elevados, indivíduos podem não estar satisfeitos com sua casa, mas podem, todavia, estar satisfeitos com seus trabalhos[58]. Nenhuma relação entre a interferência trabalho-família e a satisfação familiar revela que a satisfação familiar pode ser um fenômeno diferente se comparado à satisfação com o trabalho[58].

Neste sentido, os limites da família dos trabalhadores parecem ser mais permeáveis do que os do trabalho, ou seja, suas demandas de trabalho são mais propensas a interferir na vida familiar que sua vida familiar invadir suas responsabilidades laborais[59].

Explicação proposta em outros estudos é que quando demandas excessivas de trabalho interrompem as obrigações familiares (interface trabalho-família - TIF), os indivíduos procuram por relaxamento. Mas quando a família interfere com o trabalho (interface família-trabalho -FIT) os trabalhadores redobram seus esforços no trabalho, talvez por medo de que a satisfação em atividades sociais e de relaxamento os impeçam de atingir resultados satisfatórios no trabalho[59].

Em estudos sobre o burnout, a vida familiar parece ter influência menor ou mesmo nenhuma sobre o seu envolvimento no trabalho e risco da síndrome. A influência negativa do trabalho na vida familiar pode aumentar o risco de depressão[52].

No entanto, esse efeito parece não ser suscetível a qualquer interação positiva ou negativa da vida familiar com o trabalho[52].

O estresse, nestes estudos, depende dos recursos adquiridos para enfrentar a competição de demandas do trabalho e da família, levando em consideração que no trabalho há menor tolerância por pior funcionamento do indivíduo[60].

A relação entre a vida familiar e no trabalho tem um efeito muito ruim sobre o nível de engajamento trabalho, podendo atuar somente como um fator de proteção[52].

A maioria das pesquisas, no entanto, apontam para maior abrangência dos estudos, devendo ser consideradas ainda questões culturais, tais como o país, local da população estudada (rural, urbana), área de trabalho, etnias diversificadas, diferenças de gênero, profissão, entre outros.

Neste mesmo sentido, as questões psicológicas e comportamentais também devem ser ampliadas já que parecem influenciar os resultados. As personalidades individuais e os diversos estilos de relacionamento podem refletir direta ou indiretamente, uma vez que essas habilidades sociais estão associadas com a satisfação familiar e ao relacionamento com os colegas de trabalho, supervisores, clientes ou pacientes[26].

As diversas interações (positivas ou negativas) podem refletir diferenças culturais entre grupos, expressando as diferentes atitudes no trabalho e na vida familiar, além dos diferentes valores atribuídos pelas pessoas para gerenciar os papeis associados a essas duas áreas. O impacto e a direção da interação podem depender do domínio que for mais importante para cada indivíduo (trabalho ou família)[57].

5.5 Outros achados

Importantes achados foram os indícios de fraca ou nenhuma associação entre a satisfação com o tempo com a família e a QVT e indícios de associação entre a satisfação com o tempo passado com a família (item 5 do APGAR familiar) e o atributo “Jornada que permite convívio fora do trabalho”.

Entre os trabalhadores que responderam que estão sempre satisfeitos com a forma como o tempo é administrado na família, poucos apontam que a jornada de trabalho para desfrutar do convívio fora da instituição é um atributo importante (apenas 33%). Ou seja, a maioria (64%) não assinalou tal fator como um atributo importante.

Tal resultado nos leva a inferir que a qualidade do tempo passado junto aos entes familiares (forma) é mais importante que a quantidade de tempo no convívio familiar (jornada), acrescentando importante achado à literatura, já que a maioria dos estudos foca apenas na quantidade de tempo. Estudos futuros devem explorar tal informação visando o aprofundamento do tema para melhor entender como o tempo junto à família pode interferir na QVT.

Outros dois resultados interessantes foram: as associações do tempo na universidade e aos atributos de QVT. O primeiro refere-se à chance de o atributo “possibilidade de colocar em prática talentos/competências” ser citado cair à medida que o tempo de universidade aumenta. O segundo é que a chance do atributo “boa relação com seu supervisor” ser citado cresce com o aumento do tempo de universidade. Isto significa dizer que os mais novos de instituição, que entraram recentemente, têm características próprias das gerações X e Y. A renovação do quadro de pessoal nos últimos anos trouxe colaboradores de gerações X e Y, em contradição aos baby-boomers já existentes na instituição.

A geração baby boomer compreende aqueles trabalhadores nascidos entre 1946 e 1967 e tem por características a fidelidade à instituição e o respeito aos superiores, já que entraram no mercado de trabalho numa época de pós-guerra, com pouca participação dos empregados na administração e rigor da hierarquia, além dos baixos investimentos no crescimento profissional. Hoje os trabalhadores dessa geração estão próximos da aposentadoria[61].Tais características poderiam explicar a associação encontrada em nosso estudo.

Por outro lado, os indivíduos da geração X (1968 a 1979) são altamente empreendedores, enfatizando a participação e o desenvolvimento da própria autoestima. Já as pessoas da geração Y (1980 a 1991) são mais relutantes em obedecer à hierarquia da organização, apesar de necessitarem de direção clara e apoio da gestão em suas atividades; procuram flexibilidade e autonomia na realização de tarefas e são hábeis com novas tecnologias[61].Os valores da geração X, assim como a geração Y, podem ser considerados mais relacionados à qualidade de vida, horários flexíveis de trabalho e independência[61]. Colocar em prática seus talentos e suas competências é visto como uma necessidade a ser atendida, visando seu pleno desenvolvimento e maior identificação com o conteúdo do trabalho, uma vez que, para trabalhadores dessas gerações, torna-se sinônimo de QVT.

Nossos resultados corroboram com o estudo entre enfermeiras do nordeste brasileiro que mostrou ser necessária maior atenção nas diferenças geracionais e seus impactos nos níveis de engajamento afetivo e a interface trabalho-família e bem estar dos trabalhadores[23].

Assim, com vistas à melhoria do ambiente laboral e da QVT, torna-se necessária a busca por metodologias e formas de gestão que diminuam os conflitos entre gerações tão distintas e que valorizem as habilidades de cada uma, a partir da constatação da necessidade de que diferentes gerações recebam diferentes estímulos relacionados ao seu crescimento profissional.

5.6 Ampliando visões

Diaz-Chao (2016)afirma que o problema "o trabalho e a família" não tem uma única solução, porque não é um problema. Algumas famílias precisam de mais trabalho e mais dinheiro. Outros trabalhadores precisam de garantias e salvaguardas que tomar algum tempo fora do trabalho em torno do nascimento de uma criança e não inviabilizar permanentemente suas carreiras. No entanto, outros trabalhadores provavelmente vão precisar de apoio em curto prazo para atender a saúde, crises de cônjuges, filhos adultos e pais idosos em outros momentos da vida. Deve-se buscar compreender a melhor forma de atender a essa multiplicidade de necessidades[16].

No tema QVT, poucos estudos contemplaram elementos da

funcionalidade familiar, nem consideraram a ampla gama de fatores extrínsecos (ambientais, temporais, entre outros) e intrínsecos (psicológicos, comportamentais, culturais, etnicos, entre outros) que compoem o ser humano. Os conflitos trabalho-familia não possuem um único preditor desencadeador, mas envolve um ser complexo, em contextos familiares e profissionais mais diversos possíveis.

Estudo com hispânicos dos Estados Unidos, concluiu que a etinicidade do grupo estudado alterou significativamente os resultados, devido às suas crenças, já que o trabalho era visto como uma extensão da família, e dela recebia apoio. Estudos sobre personalidade resistente adicionam mais uma perspectiva de análise sobre a QVT, já que pessoas com tais características tendem e relatar maiores niveis de qualidade de vida[62]. O suporte familiar, seja ele emocional, psicológico, financeiro ou outro, é estabelecido previamente. Como assinalam Stamm e Mioto[6], o sentimento de pertencer a um grupo advém do processo familiar onde se aprende a estrutura grupal, o que lhe da de base de sustentação para a convivência com outros grupos. Para as autoras não há uma organização familiar universal ou um modelo único, ou melhor, de família. Elas variam substancialmente quanto a sua dinâmica, estrutura e funcionamento. Elas devem ser respeitadas e entendidas dentro de sua totalidade-unidade.

5.7 O papel do gestor nas instituições para melhoria da QVT

Organizações devem ser encorajadas a criar culturas onde seus funcionários e suas famílias sejam valorizadas, reconhecendo as diferenças de necessidades entre seus trabalhadores. Neste novo contexto, o papel do gestor deve ser constantemente reavaliado, já que o mesmo, além de visar o sucesso de sua instituição e exercer sua liderança administrativa, deve ainda ater-se também às questões que envolvem saúde e segurança dos trabalhadores de modo a valorizar o bem-estar de todos.

Ao gestor cabe agir como líder, pensando no progresso de todos os que fazem parte de sua equipe, sendo, portanto, capaz de desenvolver o potencial de trabalho de toda sua equipe, fazendo com que esta se sinta capaz de transformar e realizar com sucesso todos os projetos desenvolvidos pela instituição e também

deve ater-se às queixas relativas à saúde[63].

O gestor - inclui-se aqui o enfermeiro - deve ter claro que todas as pessoas têm vulnerabilidades, inclusive os membros de sua equipe e não somente os pacientes por ela atendidos. A vulnerabilidade revela-se como condição existencial humana, pressupondo sua manifestação em diferentes graus, dependendo da situação[64].

É importante aplicar abordagens sistêmicas, considerando o trabalhador em seus contextos, inclusive famíliar, reconhecendo sua estrutura, o desenvolvimento de suas tarefas e de seus vínculos do decorrer do ciclo de vida e o funcionamento de suas atividades e estilos de comunicação[65].

Uma ferramenta que vem sendo aplicada em alguns países é o FSOP (Family-Supportive Organization Perceptions), utilizado para descrever a percepção global que os empregados tem da empresa sobre o suporte que elas proporcionam para integrar sua vida profissional e familiar[66].

6 LIMITAÇÕES E AVANÇOS DO ESTUDO

O grupo relativamente pequeno de respondentes pode ser considerado como limitante, servindo, no entanto, de estudo prévio, de caráter experimental, para outras investigações similares utilizando-se o APGAR Familiar.

Por outro lado, adotou-se uma perspectiva integrativa para estudar os comprometimentos dos papéis da vida e os conflitos. Enquanto a maioria dos estudos avalia somente um dos papéis (trabalho ou família), nosso estudo explorou ambos.

Esta foi a primeira vez que a ferramenta APGAR familiar foi utilizada numa pesquisa em QVT. Esta investigação fornece percepções valiosas para a interface trabalho-família no Brasil. Será interessante e informativo observar como a funcionalidade das famílias, que está em frequente movimento, afetará a QVT no futuro cada vez mais permeado por novas tecnologias.

7CONCLUSÃO

O estudo permitiu identificar que os atributos mais importantes para a QVT em unidade administrativa de uma universidade pública no interior de São Paulo foram o bom relacionamento com os colegas e o bom relacionamento com o superior hierárquico.

Foi observado que os trabalhadores apresentavam alto índice de satisfação em relação à sua QVT.

Em relação à funcionalidade familiar, a maioria dos trabalhadores avaliaram sua família com índice APGAR igual ou maior que 7, indicando normalidade.

Considerando a QVT e funcionalidade familiar, os dados coletados não trouxeram correlações significativas entre estas duas dimensões.O estudo mostrou ainda indícios de fraca ou nenhuma associação entre a satisfação com o tempo com a família e a QVT e indícios de associação (relativizada pela amostra) entre a satisfação com o tempo passado com a família (item 5 do APGAR familiar) e o atributo de Jornada que permite convívio fora do trabalho.

Ademais, com vistas à melhoria do ambiente laboral e da QVT, torna-se necessária a busca por metodologias e formas de gestão que diminuam os conflitos entre gerações tão distintas e que valorizem as habilidades de cada uma, a partir da constatação da necessidade de que diferentes gerações recebam diferentes estímulos relacionados ao seu crescimento profissional.

O estudo sugere que outras pesquisas na área de QVT relacionadas à funcionalidade familiar, numa visão ampliada do indivíduo, sejam realizadas visando novas contribuições para a melhoria da QVT.

REFERÊNCIAS

1. The WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. Soc Sci Med. 1995;10:1403-9.

2. Ferreira MC, Antloga C, Paschoal T, Ferreira RR. Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15; 2013.

3. Bom Sucesso E. Olhares cruzados sobre a qualidade de vida no trabalho. In: Ferreira MC, Antloga C, Paschoal T, Ferreira RR. Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15; 2013;3:51-64.

4. Cooke GB, Donaghey J, Zeytinoglu IU. The nuanced nature of work quality: evidence from rural Newfoundland and Ireland. Hum Relat. 2013;66(4):503-27.

5. Bracarense CF, Costa NS, Duarte JMG, Ferreira MBG, Simões ALS. Qualidade de vida no trabalho: discurso dos profissionais da Estratégia Saúde da Família. Esc Anna Nery. 2015;19(4):542-8.

6. Stam M, Mioto RCT. Família e cuidado: uma leitura para além do óbvio. Ciênc Cuid Saúde. 2003;2(2):161-8.

7. Medeiros ACB. Concepções de família presentes no congresso brasileiro de assistentes sociais. Rev Temporalis. 2014;14(28):275-96.

8. Ribeiro EM. As várias abordagens da família no cenário do programa/estratégia de saúde da família (PSF).Rev Latino-Am Enfermagem. 2004;12(4):658-64.

9. Alves L. A concepção de família que orienta a intervenção profissional do assistente social. Libertas. 2014;14(2):1-16.

10. Yunes MAM. Avaliação e intervenção na família: visão geral. In: Wright LM, Leahey M. Enfermeiras e famílias: um guia para avaliação e intervenção na família. São Paulo: Roca; 2009. cap. 1.

11. Smilkstein G. The family APGAR a proposal for a family function test and its use by physicians. J Fam Pract. 1978;6(6):1231-9.

12. Duarte YAO. Família: rede de suporte ou fator estressor: a ótica de idosos e cuidadores familiares [tese]. São Paulo (SP): Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem; 2001.

13. Suarez Cuba MA, Alcala Espinoza M. Apgar familiar: una herramienta para detectar disfunción familiar.Rev Méd La Paz. 2014;20(1):53-7.

14.Ferreira RR. Qualidade de vida no trabalho. Questões de método para a realização de diagnóstico em ambientes de trabalho. In: Ferreira MC, Antloga C, Paschoal T, Ferreira RR. Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15; 2013; 1:1-374.

15.Díaz-Chao A, Ficapal-Cusí P, Torrent-Sellens J. Multidimensional determinants of perceived work quality. Empirical evidence from Spain. *Rev Int Sociol [Internet].* 2015 [citado 1 Dez 2016];73(1). Disponível em: http://revintsociologia. revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/612/647

16.Díaz-Chao A, Ficapal-Cusí P, Torrent-Sellens J. Economic crisis and job quality in spain: a multi-dimensional and micro-data empirical approach. J Soc Indic Res. 2016;125:613. doi: 10.1007/s11205-014-0850-0

17.D'Affonseca SM, Cia F, BarhamEJ. Trabalhadora feliz, mãe feliz? Condições de trabalho que influenciam na vida familiar. Psicol Argum. 2014;32(76):129-38.

18.Mascarenhas CHM, Prado FO, Fernandes MH. Factors associated with the quality of life of community health agents. Ciênc Saúde Colet. 2013;18(5):1375-86.

19.Oliveira DB, Rangel R, Costenaro RGS, Gehlen MH, Quadros JS, Roso CC. Qualidade de vida: percepção de educadores de uma escola estadual do município de Santa Maria - Rio Grande do Sul. Rev Pesqui CuidFundam (Online). 2012;4(3):2540-7.

20.McLean KN. Mental health and well-being in resident mine workers: out of the fly-in fly-out box. Aust J Rural Health. 2012;20(3):126-30.

21.Woodhead EL, Northrop L, Edelstein B. Stress, social support, and Burnout among long-term care nursing staff. J Appl Gerontol. 2016;35(1):84-105. doi: 10.1177/ 0733464814542465.

22.Jiang Z, Hu X. Knowledge sharing and life satisfaction: the roles of colleague relationships and gender. Soc Indic Res. 2016;126(1):379-94.

23.Nelson SA. Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses. Int J Manpow. *2012;33(7):804-21.*

24.Lee DH, Lin Z.Antecedents of work-family conflict and the moderating effect of perceived organizational support in China. Asian Soc Sci. 2013;9(3):28-39.

25.Lin JH, Wong JY,Ho CH. The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction examining the job demand-control-support model. Int J Contemp Hosp Manag. 2015;27(7):1539-55.

26.Towler AJ, Stuhlmacher AF. Attachment styles, relationship satisfaction, and well-being in working women. J Soc Psychol. 2013;153(3):279-98.

27.Ganesh S, Ganesh MP. Effects of masculinity - femininity on quality of work life: understanding the moderating roles of gender and social support. Gend Manag Int J. 2014;29(4):229-53.

28.BaggerJ, Li A. How does supervisory family support influence employees' attitudes and behaviors? A social exchange perspective. *J Manag.* 2014;40(4):1123-50.

29.Clendon J, Walker L. Nurses aged over 50 years and their experiences of shift work. J Nurs Manag.2013;21(7):903-13.

30.Emmett BM, Dovey SM, Wheeler BJ. After-hours on-call: the effect on paediatricians' spouses and families. J Paediatr Child Health. 2013;49(3):246-50.

31.Lawson KM, Davis KD, McHale SM, Hammer LB, Buxton OM. Daily positive spillover and crossover from mothers' work to youth health. J Fam Psychol. 2014;28(6):897-907.

32.Bohrer T, Koller M, Schlitt HJ, Bauer H; German Society of Surgery. Workload and quality of life of surgeons. Results and implications of a large-scale survey by the German Society of Surgery. Langenbecks Arch Surg.2011;396(5):669-76.

33.Compton MT, Frank E. Mental health concerns among Canadian physicians: results from the 2007-2008 Canadian Physician Health Study. Compr Psychiatry. 2011;52(5):542-7.

34.Strzemecka J, Pencuła M, Owoc A, Szot W, Strzemecka E, Jabłoński M, et al. The factor harmful to the quality of human life - shift-work. Ann Agric Environ Med.2013;20(2):298-300.

35.Olivares A, Bonito J, Silva R. Qualidade de vida no trabalho dos médicos da atenção básica no estado de Roraima (Brasil). Psicol Saúde Doenças. 2015;16(1):100-11.

36.Mehta P, Kiran R. An empirical analysis of job content and contextual factors: a case study of indian physicians. Stud Ethno-Med. 2015;9(3):353-65.

37.Cooklin AR, Westrupp E, Strazdins L, Giallo R, Martin A, Nicholson JM. Mothers' work-family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship. Child Care Health Dev. 2015;41(2):266-77.

38.Dyrbye LN, Sotile W, Boone S, West CP, Tan L, Satele D, et al. A survey of U.S. physicians and their partners regarding the impact of work-home conflict. J Gen Intern Med. 2014;29(1):155-61.

39.McAbee JH, Ragel BT, McCartney S, Jones GM, Michael LM, DeCuypere M, et al. Factors associated with career satisfaction and burnout among US neurosurgeons: results of a nationwide survey. J Neurosurg.2015;123(1):161-73.

40.Soma KJ, Thomson WM, Morgaine KC, Harding WJ. A qualitative investigation of specialist orthodontists in New Zealand: part 2. Orthodontists' working lives and work-life balance. Aust Orthod J. 2012;28(2):170-80.

41.Shanafelt TD, Boone S, Tan L, Dyrbye LN, Sotile W, Satele D, et al. Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. Arch Intern Med. 2012;172(18):1377-85.

42.Molino M, Ghislieri C, Cortese CG. When work enriches family-life: The mediational role of professional development opportunities. Jornal of Workplace Learn. 2013;25(2):98-113.

43.Yeh HJ. Job demands, job resources, and job satisfaction in East Asia. Soc Indic Res. 2014;121(1):47-60.

44.Baxter S, Sanderson K, Venn A, Otahal P, Palmer AJ. Construct validity of SF-6D health state utility values in an employed population. Qual Life Res.2015;24(4):851-70.

45.Gurková E, Haroková S, Džuka J, Žiaková K. Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. Int J Nurs Pract. 2013;20(2):194-203.

46.Jiang H. A model of work-life conflict and quality of employee-organization relationships (EORs): transformational leadership, procedural justice, and family-supportive workplace initiatives. Public Relat Rev. 2012;38(2):231-45.

47.Silva MJ, Victor JF, Mota FRN, Soares ES, Leite BMB, Oliveira ET. Análise das propriedades psicométricas do APGAR de família com idosos do nordeste brasileiro. Esc Anna Nery. 2014;18(3):527-32.

48.Gonzalez-Pastrana Y, Diaz-Montes C. Características familiares relacionadas con el estado nutricional en escolares de la ciudad de Cartagena. Rev Salud Pública. 2015;17(6):836-47.

49.Nogueira ALA, Sousa FGM,Silva ÍR, Silva ACO,Silva DCM,Santana EEC. Funcionalidade de famílias de adolescentes de escolas públicas: uma abordagem descritiva. Cogitare Enferm. 2012;*17(2):224-31.*

50.Bonab MB, Ebrahimpour D, Ghorbani A. Quality of work life and family functioning in faculty members of Islamic Azad University. Life Sci J. 2013;10(2s):105-113.

51.Janzen BL, Kelly IW. Psychological distress among employed fathers: associations with family structure, work quality, and the work-family interface. Am J Mens Health. 2012;6(4):294-302.

52.Wilczyński KM, Swamad MA, Subotic V, Wizner D, Mazgaj E, Wajda W. Factors influencing the levels of work engagement in physicians from Poland, Serbia and Bulgaria. Psychiatr Danub. 2015;27 Suppl 1:S492-6.

53.RussoM, BuonocoreF. The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. J Manag Psychol. 2012;27(3):216-36.

54.Guest RS, Baser R, Li Y, Scardino PT, Brown AE, Kissane DW. Cancer surgeons' distress and well-being, II: modifiable factors and the potential for organizational interventions. Ann Surg Oncol. 2011;18(5):1236-42.

55.Mihelič KK. Commitment to life roles and work-family conflict among managers in a post-socialist country. Career Dev Int. 2014;19(2):204-21.

56.Peplińska A, Jeżewska M, Leszczyńska I, Połomski P. Purpose in life and work-related stress in mariners. Mediating role of quality of marriage bonds and perceived anxiety. Int Marit Health. 2014;65(2):87-92.

57.Merecz D, Andysz A. Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction. Int J Occup Med Environ Health.2014;27(6):933-49.

58.Rasool H, Nasir ZM. Varying responsibilities across job & home domains and employee well being. Appl Res Qual Life. 2013;8(4):413-25.

59.Zhao X, Qu H, Liu J. An investigation into the relationship between hospitality employees' work-family conflicts and their leisure intentions. Cornell Hosp Q. 2014; 20(10):1-14.

60.Farquharson B, Allan J, Johnston D, Johnston M, Choudhary C, Jones M. Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance. J Adv Nurs. 2012;68(7);1624-35.

61.Veloso EFR, Silva RC, Dutra JS. Diferentes gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. Rev Bras Orientac Prof. 2012;13(2):197-208.

62.Bouzas JAC,Fernández ML, Castro YR,Garrido JMF.Hardiness, quality of life and burnout among sociosanitary professionals in gerontological centers. Salud(i) ciência. 2013;19(7):599-606.

63.Schmidt MLG, Barbosa WF, Biazotti KA, Toledo MLMB, Pinceli SCC. Gestão da saúde no trabalho: uma experiência institucional. Rev Laborativa. 2012;1(1):36-51.

64.Pettengil MAM. Vulnerabilidade da família: desenvolvimento do conceito. Rev Latino- Am Enfermagem. 2005;13(6):982-8.

65.Silva L, Bousso RS, Galera SAF. Aplicação do modelo Calgary para avaliação de famílias de idosos na prática clinica. Rev Bras Enferm. 2009;62(4):530-4.

66.Jennings KS, Sinclair RR, Mohr CD.Who benefits from family support? Work schedule and family differences. J Occup Health Psychol. 2016;21(1):51-64.

APÊNDICE B: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Vimos convidá-lo (a) para participar da pesquisa: "DIAGNOSTICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) COMO FERRAMENTA NA GESTÃO PUBLICA", que tem como objetivo realizar o diagnóstico de QVT em uma organização pública (universidade), conhecendo quais os atributos que constituem os núcleos estruturadores do conceito de QVT dos servidores da Divisão de Administração da FMB e o efeito das ações implementadas após o diagnóstico. Esta pesquisa será realizada pela pesquisadora aluna Rosana Maria Barreto Colichi, sob orientação da Profa. Dra. Regina Popim e co-orientação da Profa. Dra.Silvana Andrea Molina Lima.

Nesta pesquisa serão aplicados dois questionários:
Sobre qualidade de vida no trabalho. O questionário é formado por perguntas fechadas que abordam 3 dimensões: perfil do respondente (idade, tempo de serviço na UNESP, sexo e estado civil), definições de QVT (escolha entre 15 dimensões que definem QVT mais importantes e menos importantes) e avaliação pessoal (como avalia sua QVT nos últimos 6 meses).
APGAR familiar. O questionário é formado por perguntas fechadas que abordam a relação familiar. É composto por cinco questões, as quais permitem medir a satisfação dos membros da família em relação a cinco componentes considerados básicos na unidade e funcionalidade de qualquer família: adaptação, companheirismo, desenvolvimento, afetividade e capacidade resolutiva.
Essa pesquisa permitirá identificar os atributos que constituem os núcleos estruturadores do conceito de QVT dos servidores, podendo contribuir estrategicamente à gestão de uma instituição, já que é possível identificar novas dimensões a serem trabalhadas no contexto organizacional, não havendo riscos e desconfortos para o respondente, pois não serão realizados procedimentos adicionais. Os dados serão obtidos de forma escrita e não será utilizado áudio. O tempo para aplicação do questionário será de no máximo 30 minutos.
Eu entendi que ao participar desta pesquisa terei a garantia de sigilo da minha participação e que as pesquisadoras estarão disponíveis para responder às minhas perguntas ou dúvidas que eu tenha. Caso eu não queira participar da pesquisa ou sair a qualquer momento do estudo, é meu direito e isso não vai interferir em minhas relações trabalhistas ou organizacionais.
Assim, uma vez que fui informado (a) de maneira satisfatória e entendi todas as explicações de como será realizada a pesquisa bem como seus objetivos, eu aceito participar da pesquisa "DIAGNOSTICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) COMO FERRAMENTA NA GESTÃO PUBLICA".
Para tanto eu assino este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido declarando que li e entendi todas as informações acima, tive oportunidade de fazer perguntas e todas as minhas dúvidas foram respondidas a contento. Este formulário está sendo assinado voluntariamente em duas vias, sendo uma entregue a mim e a outra será guardada pelas pesquisadoras.
OBS: "Qualquer dúvida adicional, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa, através do fone: (14) 38801608".

Botucatu, _____/_____/_____.

_____ _____
Nome do participante Assinatura do participante

_____ _____
Profa Dra Regina Popim
Depto de Enfermagem- FMB - Unesp
Botucatu - SP
Fone: (14) 38801326/29
e-mail: rpopim@fmb.unesp.br

Rosana Maria Barreto Colichi
Depto de Enfermagem – FMB - Unesp
Botucatu - SP
Fone: (14)38801326/29
e-mail: rosana@fmb.unesp.br

APÊNDICE C: QUESTIONÁRIO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1- Perfil dos participantes

a) Gênero: ( ) Feminino ( ) Masculino( ) Outrob) Ano de Nascimento: _____

c) Estado Civil:
( ) Solteiro( ) Casado( )Divorciado/Separado( ) Outros

d) Tempo de Serviço na Unesp:
( ) menos de 1 ano ( ) de 6 a 10 anos( ) de 21 a 25 anos
( ) de 1 a 3 anos( ) de 11 a 15 anos( ) de 26 a 30 anos
( ) de 4 a 5 anos( ) de 16 a 20 anos( ) mais de 30 anos

e) Local de Prestação de Serviço: _____

f) Vínculo de trabalho: ( ) UNESP ( ) FAMESP ( ) Estagiário ( ) Autônomo ( ) Outros

2- Dentre as quinze dimensões da qualidade de vida quais as cinco mais importantes e as cinco que você considera que não aumentam a sua Qualidade de Vida no Trabalho. Orientações: identificar com “X” até cinco dimensões na coluna “importantes” e na coluna “Menor Importância”.

Fatores que influenciam para a QVT	Importantes	Menor Importância
Bom relacionamento com os colegas		
Bom relacionamento com o superior hierárquico		
Colocar em prática seus talentos e suas competências		
Jornada de trabalho que permita desfrutar do convívio fora da empresa		
Condições adequadas do ambiente físico (iluminação, arejamento)		
Receber informações claras sobre o que a empresa espera de você		
Benefícios (plano de saúde, auxilio alimentação, transporte)		
Ações de treinamento e aperfeiçoamento oferecidas pela empresa		
Receber elogio pelo bom desempenho		
Participar da tomada de decisões		
Possibilidade concreta de promoção		
Seriedade e compromisso da empresa com a segurança no trabalho		
Bom relacionamento com funcionários de outros setores		
Atuar em empresa que desfruta de imagem positiva na comunidade		
Remuneração acima da praticada por outras empresas		

3- Nos dois últimos anos, como você avalia sua Qualidade de Vida no Trabalho?
( ) Péssima
( ) Ruim
( ) Razoável
( ) Muito boa
( ) Excelente

Orientações para aplicação do questionário:(verso do formulário)

1- Não deverá constar no formulário nome, deverá ser anônimo para neutralizar, o máximo possível, os resultados.
2- É importante o preenchimento de todos os dados do perfil, para que os resultados possam fazer correlação com os demais indicadores como gênero, geração, tempo de serviço e lotação de prestação de serviço
3- No formulário com as afirmações deverão ser consideradas no máximo 5 alternativas assinaladas com um X, e no mínimo 3 em cada coluna, sendo as 5 alternativas a forma ideal para se obter os dados estatísticos

ANEXO A: QUESTIONÁRIO – APGAR FAMILIAR

APGAR	QUASE SEMPRE	ÀS VEZES	RARAMENTE
Estou satisfeito com a atenção que recebo da minha família quando algo está me incomodando			
Estou satisfeito com a maneira com que minha família discute as questões de interesse comum e compartilha comigo a resolução dos problemas			
Sinto que minha família aceita meus desejos de iniciar novas atividades ou de realizar mudanças no meu estilo de vida			
Estou satisfeito com a maneira com que a minha família expressa afeição e reage em relação aos meus sentimentos de raiva, tristeza e amor			
Estou satisfeito com a maneira com que eu e minha família passamos o tempo juntos			

ANEXO B: TERMO DE APROVAÇÃO DO COMITE DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP)

FACULDADE DE MEDICINA DE BOTUCATU -UNESP

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DIAGNOSTICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FERRAMENTA NA GESTÃO PUBLICA

Pesquisador: ROSANA MARIA BARRETO COLICHI

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 42995515.2.0000.5411

Instituição Proponente: Departamento de Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.068.141

Data da Relatoria: 19/05/2015

Apresentação do Projeto:

Trata-se da solicitação da pesquisadora em incluir na presente pesquisa o Questionário APGAR Familiar validado,traduzido e adaptado para nossa cultura, utilizando para isso a metodologia de adaptação transcultural.

Objetivo da Pesquisa:

Inclusão de um Novo Instrumento de Trabalho

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Já consta no parecer 997.751

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Com a inserção desse novo questionário enriquecerá a pesquisa.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foi apresentado novo TCLE que contempla o novo instrumento de trabalho e que cumpre as normas da Resolução 466/2012.

Recomendações:

Não se aplica

Endereço: Chácara Butignolli , s/n
Bairro: Rubião Junior **CEP:** 18.618-970
UF: SP **Município:** BOTUCATU
Telefone: (14)3880-1608 **E-mail:** capellup@fmb.unesp.br